المقدمة العامة

تشترك الدول المتقدمة والنامية في الاهتمام بتعليم وتكوين مواردها البشرية بتوفير الهياكل القاعدية ، ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لكبر عدد ممكن من الأفراد ، إدراكا منها لدوره الريادي في تحقيق التنمية الاقتصادية ، من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية ، ودعم تنافسية المنتوج المحلي بما يكفل الحفاظ وتعزيز قوّة النشاط الاقتصادي ، وتوسيع نطاق التشغيل.

ومن هذا المنطلق ، فعالية نظام التعليم والتكوين المهني في أي دولة ، لا تقاس على حسب عدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة ، بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات.

وعليه تبرز أهمية وجود شراكة بين نظام التكوين ومختلف الفاعلين في سوق العمل لتفادي الاختلال المؤدي لهدر الطاقات البشرية والموارد المالية ، إضافة لتعطيله لنمو القطاعات الاقتصادية ، نتيجة سوء التكوين أو انعدامه ، ومن هنا برز اهتمام الاقتصاديين الأوائل والمعاصرين بهذا العنصر الحيوي ، الذين تناولوه من وجهات نظر مختلفة ، لكن بخلفيات مشتركة تؤكد علاقته الوثيقة بسوق العمل.

في هذا الإطار ، كانت تجربة الجزائر في هذا المجال قائمة على علاقة آلية بين التكوين والعمل ، بمعنى أنّ سوق العمل يوظف المتخرجين من نظام التعليم والتكوين المهني في مختلف القطاعات الإدارية والاقتصادية في القطاع العام على وجه الخصوص ، الذي كانت فيه معايير التوظيف خاضعة لمنطق الاقتصاد الموجه ، المدعّم بسلسة من

المخططات التنموية ، بداية بالمخطط الثلاثي 1967-1969 والرباعي الأوّل 1970-1973 ، والثاني 1974-1978 ، والمخطط الخماسي 1980-1984 والّتي أدّت إلى إنشاء عدد معتبر من الوظائف الدائمة ، وبالتالي لم يكن مشكل الإدماج مطروحا بحدّة.

بعد تدني أسعار المحروقات في سنة 1986 والّتي تشكل المصدر الأوّل للعملة الصعبة ، تراجع النسيج الاقتصادي في الجزائر ، وتأثر مستوى التشغيل عموما ، ممّا أجبر الدولة على الدخول في سلسلة من الإصلاحات الهادفة نحو التوجه لاقتصاد السوق ، وهي السياسة الّتي أفضت إلى تسريح مئات الآلاف من العمال ، مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي و لم تستثن البطالة حتّى فئة المتعلمين.

هذه الوضعية دفعت إلى التفكير في إيجاد ميكانيزمات تشجيع خلق مناصب العمل الّتي تسمح بإدماج وإعادة إدماج الأفراد الذي يملكون مؤهلات علمية ومهنية ، على غرار إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (1996) لإنشاء مؤسسات مصغرة وفق عدّة امتيازات والوكالة الوطنية للعمل ANEM كوسيط بين طالبـــي وعارض العمل ، والمهام الجديدة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (دعم البحث عن العمل ، التكوين التحويلي).

ومع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة ، ووضع برنامج الإنعاش الاقتصادي ، كل هذا ساهم في إحداث تحولات على سوق العمل في الجزائر من خلال ظهور احتياجات جديدة في قطاعات نامية تحتاج إلى نظام تعليم وتكوين يستجيب لمتطلباتها من جهة ، ومن جهة أخرى يساهم في تأهيل العامل المحلي في الاحتفاظ بمنصب عمله ، ودعم قدراته أمام منافسة العامل الأجنبي.

ولا يخفى أنّ فرص الاندماج في سوق العمل أصبحت أكثر من أي وقت مضى خاضعة لمعيار المؤهلات والكفاءة الّتي لن تتحقق إلاّ بوجود منظومة تكوين قادرة على تخريج عمال يتميزون بقدرة على التكيف مع المتغيرات المستمرة في مختلف الوظائف. ومن هذا المنطلق وفي ظل هذه التحولات نطرح الإشكالية التالية :

ما مدى مساهمة التعليم والتكوين المهني في إدماج الأفراد بسوق العمل في الجزائر؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية سؤالين فرعيين هما :

- كيف تناولت النظريات الاقتصادية لسوق العمل علاقة التكوين بالعمل ؟
- وهل تتساوى مساهمة التعليم في الاندماج في سوق العمل عند الذكور والإناث ؟

وللإجابة على الإشكالية ، وضعنا فرضيتين هما :

- ارتفاع مستوى التكوين يساعد على اندماج أكبر في سوق العمل.
- مدّة البحث عن العمل تقلّ عند الأفراد المؤهلين.

تتلخص أهمية هذا الموضوع في معالجة لجانب يتعلّق برفع مستوى أداء العاملين في مختلف القطاعات بالشكل الذي يؤدي إلى تطوير قدراتهم ، وبالتالي تحسين مستوى النجاعة الاقتصادية.

ومن جانب آخر يعتبر التكوين وسيلة يتمكن الأفراد بواسطتها من إيجاد منصب عمل والتكيف مع السياسات المنتهجة في هذا المجال والتغيرات المتواصلة لمتطلبات مختلف الوظائف.

كما لا يخفى حاجة القطاعات الاقتصادية لأكبر عدد ممكن من الكفاءات خوصا في ظل انفتاح مبني من موقع قوة ، تكون مصدرها بالدرجة الأولى منظومة التعليم

والتكوين لكي لا يكون سوق العمل الوطني سوقا للعمالة الأجنبية الّتي بدأت تتزايد من عام لآخر.

المنهج المتبع في معالجة هذا الموضوع ، كان مزيجا بين المنهج الوصفي والاستقصائي ، الأوّل استعرضنا بواسطته بعض نماذج وأنظمة التعليم والتكوين والمهني ، وأهمّ النظريات الّتي تناولت علاقة التكوين بالعمل ، والثاني استعملناه في تحليل مستوى اندماج الأفراد المؤهلين في سوق العمل وأسباب التباين بين مختلف الفئات العمرية ، والتعليمية.

قسمنا هذه الدراسة إلى أربعة فصول أساسية ، ارتكز الفصل الأوّل على استعراض بعض النماذج من أنظمة التعليم والتكوين المهني في بعض الدول الّتي تتميز برقي سياسة تأهيل مواردها البشرية ، مع إدراجنا لعنصر التكوين في المؤسسة ، والدور والمكانة الّتي وصل إليها خاصة في المؤسسة الحديثة ، بحيث أصبح عنصرا فعالا في منظومة التكوين.

أمّا الفصل الثاني فسنتناول فيه أسس العلاقة الّتي تربط التكوين عموما بالعمل ، من خلال شرح بعض النظريات الاقتصادية الّتي تناولت هذه العلاقة ، مع بيان خلفيات الاشتراك بين الطرفين.

ويتمحور الفصل الثالث حول تطور نظام التعليم والتكوين المهني في الجزائر ، من السياق التاريخي لنمط هذا النظام ، والهياكل والقدرات البيداغوجية الّتي يتميز بها.

وأخيرا في الفصل الرابع سنقوم بتحليل مستوى اندماج المتخرجين من نظام التعليم والتكوين المهني في الجزائر في سوق العمل وفق طبيعة مناصب العمل وتنوع قطاعات النشاط.

الفصل الأول
عموميات حول نظام التعليم والتكوين

تمهيد :

في ظل التطور الحاصل على مستوى متطلبات سوق العمل نتيجة التطور التكنولوجي، أصبح من الضروري على الأفراد الراغبين في مسايرة هذا التطوّر ، التوجه أكثر فأكثر إلى تحصيل مختلف المعارف والمهارات الّتي بواسطتها يستطيعون الاستمرار في عالم الشغل ، وفي هذا الإطار فإنّ تنوع وتطور هذه المتطلبات يتوافق مع تطور وتنوع مصادر تنمية المعارف ، حين أنّه أصبح الانخراط في النظام التعليم من المبادئ الضرورية والأساسية ، والتي تبنى عليه أي عملية تراكم للمعارف والمهارات ، نظرا لما يوفره من طاقات معرفية ، وأيضا يسهل عملية التعلم على المهن المختلفة ، بل أصبح شرطا لذلك في النظم التعليمية الحالية ، حيث أنّ الالتحاق بالتكوين المهني يستوجب مستوى معين من التعليم.

وبدوره فالتكوين المهني هو فرصة أخرى لمن لم يتمكن من إتمام دراساته العليا، بل أنّ درجة التطور الذي وصل إليها ، أهلته لأن يلعب الدور الأساسي ، ويكون في مقدمة أولويات التنمية الاقتصادية لأكبر الدول الصناعية منها والنامية ، وفي هذا الصدد فقد استعرضنا بعض النماذج الّتي تطبقه في إنجلترا ، ألمانيا ، اليابان على سبيل المثال ، لمعرفة كيفية تعاملها في تأصيل مواردها البشرية ، وحتى الحامل ليس بمنأى عن عملية التكوين ، حين أصبحت المؤسسة الحديثة تهتم بهذا الجانب ، وتكرس جزءا عن ميزانيتها له ، وتوفر عدة طرق لنقل تقنيات العمل.

المبحث الأول
مفاهيم حول التعليم

ارتبطت بالتعليم عدة مفاهيم الّتي تطورت بمرور الزمن ، وأصبحت إحدى أطر النظام التعليمي في الدول منها بمراحل التعليم ، التوجيه التربوي ، التعليم الأساسي ، ومعدل السنوات المرتقبة للدراسة.

1 - واقع التعليم :

1-1- لمحة تاريخية عن التعليم[1] :

كان التعليم قديما يعد من أنواع الترف الإنساني، لذلك كان مقصورا على فئة اجتماعية معينة دون غيرها، وهي الفئة الّتي كانت تملك الثروة والسلطة والأصل الاجتماعي المرتبطة بالنخبة السياسية والاجتماعية الحاكمة.

ومع بداية الثورة الصناعية في إنجلترا والثورة الاجتماعية في فرنسا في القرن الثامن عشر، تغيّر مفهوم التعليم ومحتواه وأهدافه، وتجاوز تلك الفئة الاجتماعية الّتي ظلت لقرون طويلة تحتكر العلم والمعرفة دون غيرها من طبقات المجتمع.

لقد كانت البرجوازية الصاعدة – الرأسمالية – الغربية في أمس الحاجة إلى عمال مهرة وفنيين وتقنيين يقومون بأدوارهم في العملية الإنتاجية الصناعية الّتي تحول المجتمع إليها بعد القضاء على مرحلة الزراعة الإقطاعية ، بعدما اقتصر تحصيل العلم والمعرفة النظرية –الفلسفة ، الشعر والأدب اللاتيني – على أبناء الأمراء والنبلاء كامتياز طبقي واجتماعي ، نشأت الحاجة إلى تعليم أبناء الفئات الاجتماعية الفقيرة ، ليس بغرض تثقيفهم وتوعيتهم ، ولكن بغرض قيامهم بأدوار مهنية في العملية الإنتاجية لزيادة العائد الاقتصادي ، الذي يعود بدوره على تلك الفئة صاحبة الامتياز الطبقي والمعرفي.

[1] – شبل بدران ، سياسة التعليم في الوطن العربي ، دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، 1993 ، ص : 63.

إذن فكرة توسيع نطاق التعليم وانتشاره وتعميمه، كانت لتلبية احتياجات التطور الاجتماعي والاقتصادي الذي ساد أوروبا في القرن الثامن عشر.

فيما بعد حاولت المنظمات الدولية أن تهتم بحقوق الإنسان في العالم ، فظهر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العاشر من ديسمبر 1948، والذي تضمن حقوقا عديدة من بينها : الحق في التعليم ، على اعتباره حق للإنسان على الدولة، والّتي يجب أن توفره له دون عائق اجتماعي أو مادي أو ثقافي أو بيئي يحول دون تحصيل العلم والمعرفة، ومع تطور الحياة الاقتصادية أصبح التعليم ضرورة تتكفل به الدولة، نظرا لأهميته الكبيرة في تحريك التنمية الاقتصادية ومساهمته في ترقية الجانب المعيشي للأفراد من خلال الفرص الّتي يوفرها.

1-2- <u>مفهوم التعليم</u> :

التعليم هو عملية اكتساب المعارف والقدرات والتوجهات الاجتماعية ، وهو يخضع لمنطق التغيير والتطوير بحسب متطلبات واحتياجات الاقتصاديات الحديثة ، فتعلم مهنة ما يتطلب مستويات أعلى باستمرار، من فهم النظريات العلمية والمكوّنات التكنولوجية الداخلة في هذه المهنة ، وهنا يجب أن يسبق التعليم التكوين المهني ، ليجعله أسهل وأقل استغراقا للوقت ، وهذا هو حال أغلب برامج التعليم والتكوين المهني في العالم.

ومن هذا المنطلق احتل التعليم طليعة انشغالات مختلف الدول ، من تخطيط وإنفاق وتطوير ، إدراكا منها لأهمية في تأهيل مواردها البشرية بالمستوى الذي يسمح لها من تحقيق تنمية عالية.

من هذا المنطلق تعرض هذا المفهوم عبر العصور إلى تغيرات كبرى نتيجة للتطورات الّتي عرفتها المراحل الزمنية المختلفة.

"فبينما كان التعليم في السابقة يعتبر فنا من فنون نقل المعرفة في نطاق المدرسة ، تحول اليوم إلى علم متين ، يرتبط بالعديد من المجالات ، بعد اتساع المعنى حاليا ليشمل العملية الثقافية بأكملها الّتي تؤدي إلى تنمية الأفراد وإبراز إمكانياتهم المختلفة"[1].

التصنيف العالمي لمراحل التعليم[2] CITE* :

يحتوي على سبعة مراحل :

- **المرحلـــة 0** :

تعليم ما قبل الابتدائي (ابتداء من سن 2 إلى سن 3سنوات).

- **المرحلـــة 1** :

تعليم ابتدائي (ابتداء من 5-6 أو 7 سنوات لمدة تتراوح ما بين 4 إلى 6 سنوات).

- **المرحلـــة 2** :

التعليم الثانوي الأدنى (تتراوح مدته ما بين 2 إلى 6سنوات) ، يكون إمّا نهائي أو تحضيري للتعليم الثانوي ، وتسمى هذه المرحلة في الجزائر – في ظل إصلاحات النظام التعليمي – للتعليم المتوسط ويدوم 4 سنوات.

- **من مرحلـــة 0 إلى مرحلـــة 2** :

هي مدة التعليم الإجباري.

- **المرحلـــة 3** :

التعليم الثانوي (لمدة سنتين إلى 5سنوات) ، إما يكون نهائي ــو تحضيري لتعليم المستوى الثالث.

[1] – عبد الله بوبطانة ، تقوية الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل ، مجلة التربية الجديدة ، ع : 49 ، يناير – أبريل 1990 ، عمان ، ص:39.

[2] – www.eco.ucl : b/ ecom / fr /services / logistiques / occupation / cite isced .

* classification internationale type de l'éducation.

- **المرحلـــة 4 :**

هذه المرحلة غير معمول بها حاليا ، وكانت تدوم من سنة إلى سنتين ، وتسمى التعليم غير الجامعي المستوى الثالث.

- **المرحلـــة 5 :**

التعليم غير الجامعي المستوى الثالث (مدته أكثر من سنتين).

- **المرحلـــة 6 :**

التعليم الجامعي (المستوى الثالث) الدرجة الأولى موجه للطلبة الناجحين في التعليم الثانوي العالي.

- **المرحلـــة 7 :**

التعليم الجامعي (المستوى الثالث) الدرجة الثانية للطلبة الناجحين في التعليم الجامعي الدرجة الأولى.

وفي بعض الدول يتم إدماج المرحلتين 6 و7.

1-3- أهداف وأنشطة التعليم :

1-3-1- أهداف التعليم :

تعتبر الأنشطة التدريسية وظيفة هامة من وظائف جميع المؤسسات التعليمية ، فعن طريق التدريس يتم نشر المعرفة وانتقال التراث الثقافي من جيل لآخر ، والاطلاع على كل جديد ومستحدث في مجالات دراستهم ، ويؤدي ذلك إلى إعداد وتنمية الطلاب وتعبئتهم لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل المختلفة ، ونجاح هذه الوظيفة يتطلب الاهتمام بحسن اختيار وإعداد عضو هيئة التدريس من جعة إلى جهة أخرى الاهتمام بتطوير أدائه علميا ومهنيا ، ممّا ينعكس إيجابيا على تنمية قدرات الطلاب من خلال عدة جوانب[1].

[1] – إسماعيل محمد دياب ، العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 1990 ، ص : 39-40.

الاهتمام بتوفير التوحيد والإرشاد الأكاديمي لأنه البداية السليمة للتفاعل بين الطالب والأستاذ، وبصفة عامة فإنّ توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية يتضمن التوجيه والإرشاد، الاتصال الفعال، الوسائل التعليمية المناسبة. . .

الاهتمام بالكشف عن ميول واهتمامات الطلاب وتنميتها من خلال الكشف عن المواهب والقدرات وصقلها بصفة مستمرة ، كما هو الحال في النموذج الياباني أين يتم تدوين ميولات وقدرات كل تلميذ منذ المرحلة الابتدائية.

تقديم برامج تعليمية تتسم بالمرونة والاختيار بحيث تعطي الفرصة لكي يقوم الطالب باختيار بعض المقررات الّتي تتناسب مع ميوله واهتماماته ورغباته.

1-3-2- **التخطيط والتوجيه التربوي** :

"نشأ التخطيط التعليمي في قلب التخطيط الاقتصادي باعتباره الأداة الرئيسية لتكوين اقتصاد قوي وسليم ، وتناول العديد من الاقتصاديين مثل : Adam Smith ، Narshall ، Schultze ، Becker . . . التعليم على أنّه استثمار مثل أي استثمار مادي آخر بل وأفضلها"[1] ، لأنّ التنمية الشاملة لا تحتاج إلى الرأسمال المادي فقط ، بل تحتاج أيضا إلى قوى عاملة قادرة على ترجمة الأهداف الرئيسية للاقتصاد بأكثر جودة وفاعلية ، وبالتالي ، فإنّ نماء اقتصاديات الدول المتقدمة مثل اليابان ذات الموارد المحدودة إنما ترجع إلى ارتفاع الإنتاج القومي بفضل تزايد الاستثمار التعليمي.

وقد عرف Coobs : "التخطيط التعليمي على أنّه أسلوب علمي يعتمد على التحليلات التنظيمية والرشيدة لجعل التعليم أكثر فعالية وكفاية في تلبية حاجات وأهداف كل المجتمع وأفراده"[2] ، لهذا تشترك الدول النامية مع غيرها في الدول المتقدمة في الإنفاق والإعداد لبرامج تعليمية مواكبة للتطوّرات الحاصلة في هذا المجال ، ولو أنها تختلف من حيث حجم الإنفاق ومستوى الإعداد.

[1] – إسماعيل محمد دياب ، مرجع سابق ذكره ، ص : 45.

[2] – إسماعيل محمد دياب ، المرجع السابق ، ص : 46.

إنّ صعوبة جمع المعلومات الآلية حول مختلف المهن بالإضافة إلى التغير المستمر في متطلباتها نتيجة الإدخالات التكنولوجية المستمرة أدى إلى الاتجاه نحو إعادة النظر في ضبط المفاهيم الأساسية المتصلة بالتوجيه ، فالاختيار المهني أصبح ينظر إليه على أنّه ليس قرار آني يمكن أخذه في لحظة معينة ، وإنما سيرورة تمتد عبر الزمن ، تستلزم بدورها مجموعة من الأنشطة تهدف في حملتها إلى الوصول بالمستفيدين منها إلى القيام بالتوجيه الذاتي ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول 01 : نشاطات التوجيه التربوي

نشاطات التوجيه		**التعريف**
1-الإعلام	L'information	تقديم معلومات كافية وموضوعية للمعنيين (تلاميذ، متربصين) حول العالم المدرسي والمهني.
2-التقويم	L'évolution	تشخيص مدى التكيف بين الاختيارات الممكنة للفرد وقدراته.
3-المشورة	L'avais	تقديم اقتراحات للفرد بناء على التجارب والمعلومات السابقة للمختص.
4-الإرشاد	Le conseil	مساعدة الفرد على الكشف عن ميولاته والإمكانيات المتوفرة له ومدى أهميتها.
5-تربية المشروع	L'éducation du choix	وضع برنامج تربوي يسمح للمشاركين بتطوير استعداداتهم ومعارضهم للوصول إلى الاختيارات المهنية المناسبة.
6-التعبير	Le placement	مساعدة الفرد على الحصول على عمل أو مذهب تكوين

المصدر : بوسنة محمود، التوجيه المدرسي والمهني، الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات الميدانية، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 10 ، 1998، قسنطينة، ص : 171.

2- واقع وتباين صعوبات التعليم بين الدول :

2-1- تعريف معدل السنوات المرتقبة للدراسة :

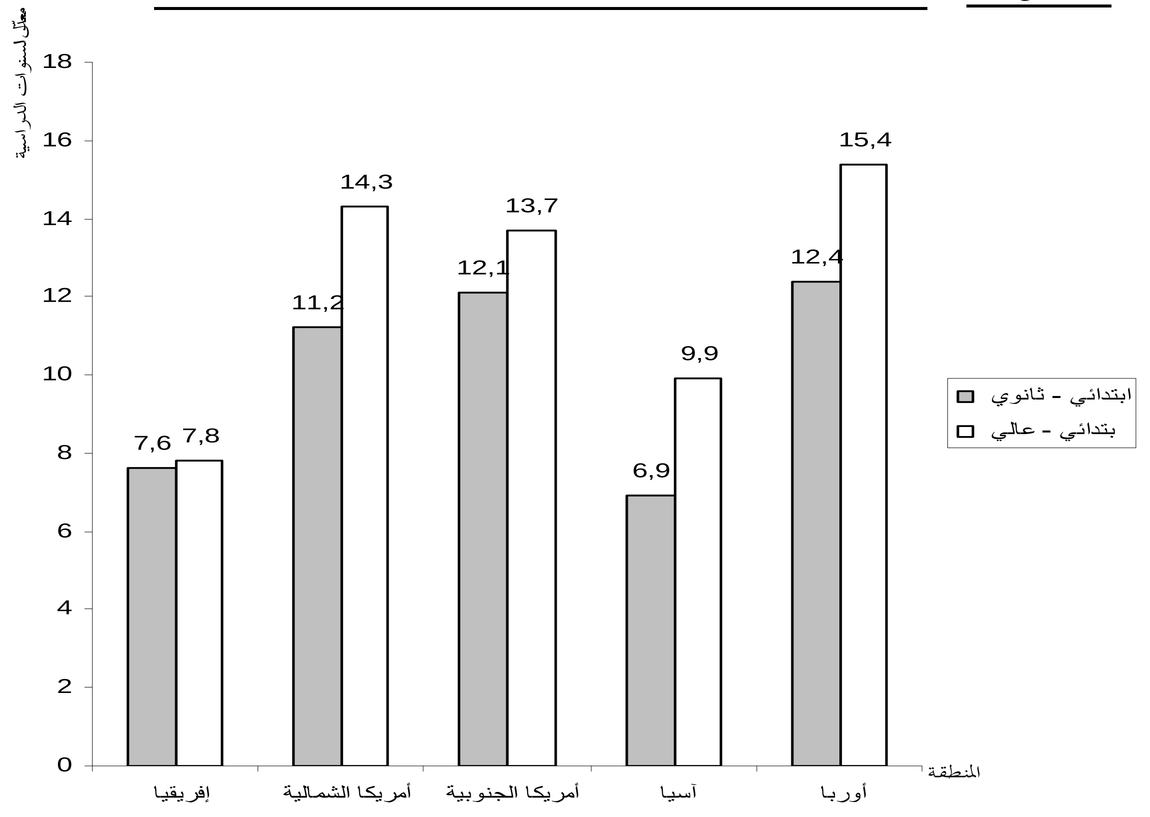
يتم تعريفه بالعدد الإجمالي لسنوات الدراسة الّتي يتوقع لطفل في الرابعة من عمره تحصيلها في المستقبل ، مع الافتراض أن احتمال القيد في المدرسة في أي عمر يوازي نسبة القيد الحالية لهذا العمر ، لا يشير هذا المفهوم إلى عدد الصفوف الّتي تم بلوغها ، بل إلى معدل فترة الدراسة ، ولأنّ تعريفه أيضا بمعدل عدد السنوات الّتي من المحتمل أن يقضيها طفل في النظام التعليمي ، وبما أنّ معدل سنوات الدراسة المرتقبة هو عبارة عن معدل ، يتم تسجيل تفاوت في عدد سنوات الدراسة ، مثلا : يوجد من لم يلتحق أصلا بالمدرسة، بينما يقضي البعض الآخر 14 عاما في النظام.

بالرغم من أنّ التوقعات لا تسير بشكل مباشر إلى المستوى الدراسي الذي يبلغه الأفراد بسبب اشتمالها على نسب إعادة الصف والتسرب ، إلاّ أنها تعطي فكرة على المستوى الدراسي المحتمل للراشدين في المستقبل.

لهذا المؤشر ميزتان أساسيتان : *أولا* فإنه يسمح بمقارنة عدد الطلاب حسب مستوى التعليم باستخدام مقياس واحد ، ألا وهو عدد سنوات الدراسة ، وهذا ما يسهل المقارنة بين الدول الّتي تعتمد فترات زمنية مختلفة لبرامجها ، وتلجأ إلى تركيبة خاصة لمستويات التعليم ، كالمرحلة الابتدائية والثانوية والتعليم العالي (أنظر الشكل 1).
ثانيا : يسمح المؤشر بمقارنة برامج المرحلة ما بعد الثانوية الّتي تتميز بتنوع أكبر ، ولا تتبع مرحلة زمنية موحدة.



الشكل 01 : معدل السنوات الدراسة المرتقبة بحسب المنطقة سنة 2001.



Source : Unesdoc.Unesco.org

وعلى صعيد الدول تعتبر بلجيكا والسويد من رواد الدول في ضمان معدل أكبر لسنوات الدراسة المرتقبة، بحيث تبلغ 18.3 ، و18 على التوالي ثم إسبانيا (17.5) ، المملكة المتحدة (17.3) ، وكندا (17.1) ، والولايات المتحدة الأمريكية (16.8).

2-2- العوامل المؤثرة على التعليم :

إنّ عملية توسيع القدرات والمعارف العلمية والمهنية للموارد البشرية الّتي تحدد في النهاية طبيعة وسرعة التنمية الاقتصادية لبلد معين ، تبدأ من تشجيع نسبة الالتحاق بالمدارس، مع العمل على الاحتفاظ وتطويل مدة التمدرس بأقصى حد ممكن ، ولهذا فأغلب التشريعات الدولية تحدد مدة التعليم الإجباري لفترة 09 سنوات على الأقل.

فالفرد عديم المستوى التعليمي، يجد صعوبات كبيرة في الحصول على منصب عمل أو قد لا يجده تماما نظرا لمتطلبات وتطورات لون العمل، هذا من جهة ومن جهة

أخرى، فالتحول أو الانخراط في برامج التكوين المهني ، تتطلب بدورها مستوى تعليمي معين.

من العراقيل الّتي تحول دون إتمام أو عدم الالتحاق بالمدارس:

- **الوسط الاجتماعي** :

يتبين تأثير هذا العامل من خلال :

أ - مستوى المداخيل :

فكلما ارتفعت مداخيل الأسرة زادت فرصة التعليم ، ولا يخفي مدى تأثير المداخيل على الحياة الاجتماعية ككل ، ولهذا حتى وإن كان التعليم مجانا ، فإنّ الأسر الفقيرة تدفع بأبنائها للعمل خصوصا في المناطق الريفية بسبب انخفاض مستوى المعيشة.

ب - الوسط العائلي :

فالعائلات الّتي تلقى أفرادها تكوينا عاليا ، تمارس تأثيرا إيجابيا في حث الأبناء على التمدرس نظرا لإدراكها للقيمة الكبيرة له.

- **الاستعدادات الشخصية** :

ومدى الإدراك والتحفيز لإتمام المسار التعليمي ، وتتبلور هذه الاستعدادات بتطور سن الفرد.

تأثير العوامل السابقة الذكر يتباين بين الدول المتطورة والنامية ، هذه الأخيرة تبقى تعاني كثير من هذا الجانب ، فمثلا : تقدر نسبة الطلبة الذين لا يملكون المرحلة الابتدائية بحوالي 60% في أمريكا الجنوبية ، و 54% في أفريقيا ، و20% في آسيا ، في فترة أواخر التسعينات ، مع وجود فوارق كبيرة من البلدان في كل مجموعة ، حيث تعمل هذه النسبة إلى حوالي 80% في بعض البلدان الإفريقية : حوالي 64% في بعض البلدان الأسيوية.

أمّا بالنسبة لمرحلة الدراسة الثانوية، فتبلغ نسبة الطلبة الذين لا يملكون هذه المرحلة حوالي 39% في أفريقيا ، و 18% في أمريكا اللاتينية وآسيا ، بينما تقدر هذه النسبة بحوالي 11% في أوروبا[1].

وفي هذا المستوى ، فالمشكل غير مطروح بحدة ، طالما أن الطالب أكمل فترة الدراسة الإجبارية، ويمكنه الالتحاق بمراكز التكوين المهني.

3- النظام التعليمي في بعض دول العالم :

الهدف من استعراض بعض النماذج العالمية لنظام التعليمي هو معرفة كيفية تعامل الدول مع هذا القطاع ، والإجراءات الّتي تتبناها في التأهيل المعرفي لمواردها البشرية.

3-1- أستراليـــا :

يوجد في أستراليا ما يسمى بوثيقة المناهج تشكل إطارا عاما لبناء نسيج المناهج لتلبي حاجات التعلم ، وتحدد بالإضافة إلى ذلك المعايير المنهجية المتوقع من الطلاب تحقيقها في كل مدارس الولاية وفي كل السنوات.

تعد هذه الوثيقة محور العملية التعليمية ، فمن خلالها تحدد المجالات العلمية في تقدم الطلاب ، ويدرب على أساسها المعلمون ، وتحدد بموجبها معايير تقديم أداء الطلاب ،و يتم باستخدامها تقويم عمل المدرسة.

شارك في إعداد هذه الوثيقة مجموعة كبيرة من التربويين وأسهم فيها أولياء التلاميذ ، وأخذ رأي قطاعات المجتمع الأخرى فيها ، وتبعا لهذه الوثيقة للمعلم حرية تخطيط المواد وتنظيم المنهج والنشاطات التعليمية ، ولا ينبغي أن تكرر أي مدرسة تماما ما تفعله المدرسة الأخرى ، بحجة أن كل مدرسة لها ظروفها وطلابها ، ولهم احتياجاتهم الخاصة في التعليم.

---

[1] – عبد الوهاب الأمين، التعليم والتنمية الاقتصادية مع إشارة للبلدان العربية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، ع 22، 2000، القاهرة، ص : 70.

"تخدم هذه الوثيقة التعليم من مرحلة الإعداد (السنة الأولى إلى العاشرة) ، وتحدد مجالات التعليم الثمانية : اللغة الإنجليزية – الرياضيات – الصحة والتربية البدنية – الآداب – العلوم – دراسة المجتمع والبيئة – التقنية – اللغات الأخرى ، أمّا في المرحلة الثانوية يستطيع الطالب خلال سنوات الدراسة الحادية عشر والثانية عشر أن يختار مواد دراسية من بين عدة مواد تخصيصية كجزء من دراسة الثانوية ، وأحد هذه البرامج القانوني المهني ، ويمكن نقل تلك المواد الدراسية إلى الكليات التقنية بعد التحاق الطالب بها ، مما يقلل من فترة الدراسة بالكليات"[1].

3-2- نماذج من أوروبا :

3-2-1- بريطانيا[2] :

التعليم الإلزامي في بريطانيا يبدأ من سن الخامسة إلى سن السادسة عشر وتنقسم مراحل التعليم إلى أربع ، تبدأ بمرحلة ما قبل الابتدائي nursery ، وبعدها يبدأ التعليم الإلزامي بداية من التعليم الابتدائي primary من سن الخامسة حتى الحادية عشر ، ثم التعليم في المدارس الثانوية من سن الحادية عشر إلى السادسة عشر ، وقد يلحق فيما بعد مرحلة للفئة العمرية من 16 إلى 18 سنة ، وتسمى A-Level ، وهي مرحلة التعليم التكوين المهني بعد الإلزامي ، وتباح أمام طلابها بها مجال الاختبار بين مدى المؤهلات الأكاديمية والمهنية.

وتعد شهادة التعليم العام أعلى شهادة للتعليم ما قبل الجامعي ، يترشح لها الطلاب الذين أكملوا الدراسة الثانوية ، وفي حالة نجاحهم ينتقلون إما للجامعات أو لبعض أنواع التعليم المهني العالي ، وفي هذا الصدد تعتبر الجامعات البريطانية من أعرق الجامعات في العالم على غرار : أكسفورد (1264) ، كمبردج (1284) ، غلاسغو (1451) ، ووصل عدد الجامعات في 1991 إلى 56 جامعة ، علاوة على 33 كلية متعددة التقنية ، و49 كلية جامعية.

[1] – التعليم من حولنا ، من مجلة المعرفة ، 2002 ، العدد 11 ، الرياض ، ص : 48.

[2] – التعليم من حولنا في سلسلة مجلة المعرفة ، المرجع السابق ، ص : 142-144.

3-2-2- **فرنســـا** :

إنّ أكثر من 99% من الأطفال البالغين من العمر مسجلين في المدارس ما قبل الابتدائية، أمّا التعليم الابتدائي ، فيبدأ من سن السادسة ومدته خمس سنوات ، يليه التعليم الإعدادي الذي يمتد (4سنوات حيث تتوفر إمكانية الانخراط – بعد نهايته – في 3 صفوف في المرحلة الثانوية) :

- الصف الثاني العام أو الصف الثاني التقني.
- الصف الثاني المهني المؤدي إلى شهادة الدراسات المهنية BEP ، وهذا المجال يسمح لاحقا للحصول على شهادة ثانوية مهنية أو تقنية.
- السنة الأولى تحضيرية للشهادة الأهلية المهنية CAP.

وتحضر هذه المرحلة في ثلاث سنوات هي على الترتيب :

الصف الثاني ، الصف الأول ، الصف النهائي ، لنيل إحدى الشهادات التالية : شهادة الثانوية الخاصة ، شهادة الثانوية التقنية ، وشهادة الثانوية المهنية ، وما يميز هذه الأخيرة هو أنها تمكن حاملها من الالتحاق بالجامعة مثلها مثل شهادة الثانوية العامة والتقنية.

3-2-3- **الســـويـــد**[1] :

يبدأ السلم التعليمي في السويد بمرحلة ما قبل المدرسة ، مرورا بمرحلة التعلم الإلزامي ومدتها تسع سنوات ، تم التعليم الثانوي الأعلى ومدته 3 سنوات ، يستطيع بعدها الطالب مواصلة تعليمه الجامعي.

مرحلة التعليم الإلزامي في السويد (الابتدائي + المرحلة الثانوية الدنيا) تبدأ من سن السادسة (قبل 1991 كان في سن السابعة) ، حتى السادسة عشر ، وتبلغ نسبة التمدرس في هذه المرحلة 98% من مجموع من هم في سن التعليم الإلزامي.

[1] – أنطوان زحلان وآخرون ، مستقبل النظام العالمي وتجارب تطوير التعليم ، منتدى الفكر العربي ، عمان ، 1989 ، ص : 81-85.

بعد الحصول على شهادة إتمام التعليم الإلزامي ، تأتي المرحلة الثانوية العليا ومدتها ثلاث سنوات ، ويشترط قبول الطالب فيها نجاحه في اختبارات اللغة السويدية ، اللغة الإنجليزية و الرياضيات في شهادة التعليم الإلزامي.

العناية الّتي توليها السويد للتعليم ، هو أحد أسباب تمركزها في المرتب الأولى عالميا في تصنيف التنمية البشرية (المرتبة الثالثة وراء النرويج وإسلندا عام 2003)[1] ، حيث تبلغ النفقات العامة للتعليم من الناتج المحلي الإجمالي 6.6% أي افضل من الولايات المتحدة الأمريكية 5% ، واليابان 3.6%.

3-2-4- **ألمـــانيـــا**[2] :

في ألمانيا التعليم إلزامي من سن السادسة وحتى الثامنة عشر أي لمدة 12 سنة عموما ، تسع سنوات (وفي بعض الولايات 10سنوات) دراسية بدوام كامل لأداء إلزامية التعليم العام، وسنتين دراسيتين في المدرسة الابتدائية أربع سنوات ، يلتحق بعدها التلاميذ إما : -بالمدارس الرئيسية الّتي تدوم فترة الدراسة من 5 إلى 6 سنوات متبوعة بتكوين مهني حتى سن الثامنة عشر.

- المدارس المتوسطة وفيها مدة التدريس 6سنوات (من الصف الخامس إلى الصف العاشر) يحصل المتخرجون على شهادة الدراسة المتوسطة الّتي تؤهلهم للانتساب إلى المدارس المهنية ، وتعتبر هذه الشهادة مقدمة للدول إلى حياة وظيفة متوسطة.

- المدارس الثانوية العامة (الجمنازيوم) مدة الدراسة فيها 9سنوات (من الصف الخامس إلى الصف الثالث عشر) ، وهي تقدم تلاميذها تعليما موسعا في مختلف الفروع ، ويلتحق خريجوها غالبا بالجامعات والمعاهد العليا.

وتبلغ نسبة المنتسبين في الجامعات والمعاهد العليا من مواليد عام واحد حوالي 30% في 2002 ، مرشحين لمختلف الشهادات : ليسانس ، ماجستير ، الدكتوراه ، في

[1] - Sous.dir André GAMBLIN , images économiques du monde 2004 , ed. Armand colin , Paris , 2004 , p : 36.

[2] – التعليم من حولنا ، في سلسلة مجلة المعرفة ، مرجع سابق ، ص : 69-74.

مختلف الفروع، إلاّ أنّ الإقبال المرتفع على الدراسة الجامعية ، أدى إلى تقييد الانتساب في بعض التخصصات.

3-3- نماذج من آسيا :

3-3-1- الصيــــن[1] :

يشبه النظام التعليمي في الصين إلى حد كبير النظام التعليمي الجزائري بمرحلة ابتدائية بـــ 6 سنوات ، ثم متوسطة بـــ 3سنوات ، وثانوية بـــ 3سنوات أيضا ، إلاّ أن الطلبة المتفوقين يسمح لهم بالالتحاق بالتعليم العالي دون اختبارات القبول ، وطبقا لإحصاءات 1997 ، فإنّ عدد الطلاب في كل المراحل الدراسية يقدر بـــ 215مليون طالب ، وتتميز مؤسسات التعليم العالي في الصين بنوع من الاستقلالية في الإدارة ، وتتراوح مدة الدراسة فيها ما بين 4إلى 5سنوات.

3-3-2- كوريا الجنوبيـــة :

تمكنت كوريا الجنوبية من أن تجعل من تعليمها أداة فعالة في مسيرة التنمية الاقتصادية، وأصبحت لها شركات عالمية ذات قدرة تنافسية كبيرة (فمجموعة HYUNDAI للبواخر تضمن 34% من الإنتاج العالمي ، مما جعل كوريا الجنوبية أول صانع في هذا المجال في العالم متفوقة على اليابان ، وشركة SAMSUNG الّتي تشغل 101000 عامل ، والتي بدأت بـــ 36 عاملا فقط في 1969 ، صدرت حوالي 46 مليار دولار من منتجاتها الإلكترونية في سنة 2005)[2].

ويحظى قطاع التعليم من حوالي 21% من ميزانية الدولة ، ورغم أن المرحلة الثانوية غير ملزمة وغير مجانية ، إلاّ أنّ نسبة الالتحاق ممن أنهوا دراستهم المتوسطة ، يصل إلى 94% مقسمين على التعليم الأكاديمي ، المهني ، التقني ، المراسلة ، كما تتميز

[1] – التعليم من حولنا ، مجلة المعرفة ، مرجع سابق ، ص : 221-223.

[2] – El Watan Economie , 20 Mars 2006 , n° 50.

الجامعات بالحضور المكثف لخدمات التوجيه والإرشاد ، بهدف مساعدة الطلبة على الاستفادة القصوى من قدراتهم ، مع توفير شبكة معلومات تخص كل التخصصات.

3-3-4- **الهنـــد** :

تلتزم الحكومة بالتعليم الإلزامي المجاني ، من سن السادسة إلى سن 14 عاما ، وبعد مرحلة التعليم الأساسي ينتقل الطالب إلى المرحلة الثانوية العليا التي تستمر فيها الدراسة لمدة عامين ، مع التركيز بوجه خاص على تحسين تعليم العلوم وإدخال برامج التكوين على العمل، وتوجيه الطلبة للإقبال على البرامج العملية لإعدادهم للحياة المهنية بدلا من دخولهم الجامعات.

وقد وصل عدد الجامعات في الهند سنة 2002 حوالي 229 جامعة بها آلاف من الكليات ، منها 4338كلية هندسة ومعاهد تكنولوجية ، "ويتخرج بها سنويا أكثر من 200000 مهندس ، و300000 من ذوي شهادات الليسانس ، ومجموع المتخرجين من كل الاختصاصات يصل إلى مليونا متخرج ، منهم 9000 دكتور.

هذه الأرقام تؤكّد حجم القوة المعرفية الّتي تتميز بها الهند ، ليس فقط على الصعيد المحلي ، وحتى عالميا حيث أن 30% من موظفي Microsoft ذو أصول هندية"[1].

[1] – Mouloud MADOUN , l’avantage compétitif par la formation, colloque international : formation de compétences et GRH , ORAN 04-06 juin 2005.

المبحث الثاني
التكوين المهني.

ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية لسوق العمل والتي تختلف من قطاع لآخر ، مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين المهني حسب الأهداف المرجوة منه

1- مفهوم التكوين المهني :

لقي التكوين المهني اهتماما كبيرا من منظمة العمل الدولية الّتي أصدرت بشأنه توصيات تخص كيفية تطويره واستغلاله منها[1] :

- التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.
- التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التكوين المهني للبالغين بما فيهم العجزة.
- التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التكوين المهني في الزراعة.
- التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التكوين المهني.

كما أصدرت في دورتها الستين في جوان 1975 اتفاقية وتوصية حول التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

و بدورها منظمة العمل العربية خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة بنواكشوط بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976، حيث أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكله من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.

[1] – بلقاسم سلاطينية ، سوسيولوجية لتكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، مرجع سابق ، ص : 138.

ومن المعلوم أنّه قبل تقدم العلوم ، وتعقد المجتمعات ، كانت الحياة بسيطة وسهلة، لا تتطلب القيام بأي عمل من الأعمال إلا القليل من العلم والخبرة ، كما كان يعد الفرد للحياة العملية عن طريق التنشئة الاجتماعية ، تكتسب المهن والحرف عن طريق الملازمة اليومية للصناع ، إلاّ أن التغيير السريع للتكنولوجيا فرض حرفة معينة بميزة عن غيره في العملية الإنتاجية ، وتطلب هذا التخصص تكوينا ضروريا ، وبرزت بذلك الآراء وتعددت وجهات النظر حول التكوين وأساليبه.

ويقصد بالتكوين المهني ويسمى في بعض البلدان العربية التدريب المهني ن ترجمة للعبارة الإنجليزية Vocationnel Training، إعداد الفرد إعدادا مهنيا، وتكوينهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة.

"وتحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي :

وسيلة لإعداد العامل المهرة أو متوسطي المهارة ، أو رفع مستوى مهارة العاملين ، أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية"[1] .

ويعرف التكوين المهني في معجم العمل بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة ، للأداء الكفء والفعال لمهنة أو مجموعة مهنية ، ويكون إمّا في شكل تكوين مهني أولي ، أو لاحق ، أو تجديدي ، أو متخصص مرتبط بالعمل ، وقد يضم عنصر التعليم العام.

2- أنماط التكوين المهني :

تتنوع أساليب التكوين المهني :

النمط المؤسسي :

حيث تتركز طرق التعلم والتكوين في المركز التكويني لمدة معينة ، تنتهي غالبا بتربص محدود الفترة.

[1] - www.ilo . org.

النمط الميداني :

وفيه يلتحق المتدرب بموقع العمل مباشرة سواء كحاصل بأجر أو بدون أجر حيث يتلقى هناك المهارات والمؤهلات المهنية خلال الممارسة الفعلية.

النمط المزدوج :

ويجمع هذا النمط أساليب وطرق النمطين السابقين ، حيث يتلقى العامل تكوينا نظريا في مركز أو مدرسة للتكوين ، ثم يقوم بتطبيق ما تعلمه في موقع العمل ، أي أنّه يجمع الجانب النظري والتطبيقي في آن واحد.

وفي الواقع، يغلب على أساليب التكوين المهني النمطين الثاني والثالث، باعتبارهما يوفران بيئة مهنية مطابقة للواقع ، وهذا ما يضمن الاكتساب الفعال للمعارف والمهارات.

وتندرج ضمن هذه الأنماط عدة أنواع تختلف من حيث الأهداف وأسلوب التنفيذ، كما تختلف مسمياتها من دولة لأخرى، نذكر منها:

1-2- التكوين التعاونـــي[1] :

يعتبر هذا النمط من التكوين من الأنماط الشائعة في العديد من الدول المتقدمة ، وتوفر برامج هذا التعليم فرص عمل جزئي المتدربين في المؤسسات خلال مدة التكوين في مهن تتصل بحقل الاختصاص المهني لقاء أجور تشجيعية ، حيث يتم التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات في إعداد الترتيبات اللازمة لتوفير فرص العمل الجزئي ، ومن ثم يقوم المعلمون بزيارة المتدربين في مواقع العمل دوريا ، كما يخضع أدائهم أيضا لتقويم من طرف المشرف في موقع العمل.

وفيما يلي نبذة عن تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في هذا النمط :

[1] – طارق علي العائي ، نصير أحمد السامراني ، وعلي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل ، دار الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003 ، ص 92-94.

الولايـــات المتحدة الأمريكية :

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في مجال تطبيق التكوين التعاوني ، فقد التحق حوالي 450 ألف تلميذ ثانوي في بداية التسعينات بهذا النمط ، وأوضحت الدراسات أنّ هذا البرنامج يقود إلى توضيح أهداف المهنة لدى التلاميذ وتعزيز الثقة في النفس ، والتعرف على طبيعة العلاقات بين الأفراد وتحفيز المبادرة الذاتية ، مما ينّمي لديهم قدرات أعلى مقارنة مع أقرانهم من تلاميذ المرحلة الثانوية ، وأكثر من ذلك يوفر لهم البرنامج فرص افضل لتعلم مهارات معقدة.

كنـــدا :

يعتبر التكوين المهني التعاوني من الأنماط الأساسية في مختلف المقاطعات الكندية ، والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس الثانوية والمراكز التكوينية بخبرات سوق العمل ، إذا يسمح لتلاميذ المدارس التقنية الملتحقين ببرامج التكوين التعاوني احتساب مواد هذا التكوين ضمن الخطة الدراسية .

2-2- التكوين المتناوب :

يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ ، حيث أنّه لا يوفر أجور للمتكونين بالضرورة لأنه تتولاه مراكز التكوين المهني ، إلا أنّ دور المؤسسات يبقى دورا محوريا في تلقين المهارات المهنية طالما أن هذا التكوين يحوي جانبا تطبيقيا يتم في موقع العمل ، هذا الاشتراك بين الطرفين يسمح بتخفيض العبء على مراكز التكوين المهني ، خصوصا في الدول النامية الّتي لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة لاستيعاب كل الراغبين في التعلم.

أمّا مدة تنفيذ البرنامج فتختلف من دولة لأخرى ، وغالبا ما يتم تنفيذه لمدة ستة أشهر في مركز التكوين تليها ستة أشهر أخرى في المؤسسة، أو لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع بالتعاقب ما بينهما .

يطبق هذا النمط في الدول المتقدمة ، وكذا النامية ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة.

3-2- التكوين التجديدي :

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات الّتي تكون قد أغفلت ولو جزئيا بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة ، ويساهم أيضا في الإلمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات ، كما يهدف التكوين التجديدي لتهيئة الفرد لاكتساب المعارف الإضافية ، وعموما تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي :

- توسيع وتطوير مهاراتهم.
- تأهيلهم لأعمال إضافية.
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة.
- تفيدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة.

"وتعتبر تجربة السويد رائدة في هذا المجال ، نظرا لاهتمامها الكبير في تأهيل مواردها البشرية ، من خلال الإنفاق المتزايد على برامج التكوين ، والذي تصل نسبته إلى 2.7 % من موازنة الدولة ، أي أربعة أضعاف ما تنفقه الولايات المتحدة الأمريكية ، في حين لا تنفق على العاطلين عن العمل إلاّ 0.84 % ، وذلك لتشجيعهم أكثر للانخراط في دورات التكوين التجديدي بغرض الحصول على مناصب العمل.

وفي هذا النطاق ، تمّ تحقيق نتائج مشجعة بحصول حوالي 70% من البطالين على وظائف في ظرف ستة أشهر ، بعد تكوينهم الذي تتراوح مدته ما بين أسبوع إلى 28 أسبوعا، تتنوع برامجه مثل : الأعمال المكتبية ، الإعلام الآلي ، التخصصات الاقتصادية ..."[1].

[1] – فائزة عبد الحميد حسن ، أفضل المدارس في العالم ، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية ، مجلة التواصل ، جويلية 2002 ، جامعة عدن، ص : 156-157.

4-2- إعادة التأهيل :

هو ذلك النوع من التكوين الذي ينظم ذوي العاهات والمعاقين من الأفراد الذين يراد تأهيلهم للقيام بأعمال تتناسب مع قدراتهم المحددة لعجزهم الجسدي.

وينظم أساسا لتهيئتهم للقيام بالأعمال الّتي تتناسب مع قدراتهم الجديدة الّتي ترتبت على العجز الذي أصابهم ، وذلك بغرض ضمهم إلى صفوف أعضاء المجتمع والاستفادة منهم في الأعمال الإنتاجية.

وتوجه تقسيمات أخرى غير هذه ، مثل تقسيم من حيث عدد الأفراد المتكونين ، تكوين فردي ، وجماعي ، أن تقسيم من حيث مكان التكوين في موقع العمل ، خارج موقع العمل وغيرها.

3- نماذج عالمية للتكوين المهني :

1-3- النموذج الإنجليزي[1] :

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع ن وهي من الدول الّتي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة ، الّتي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة.

وفي هذا الإطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل : التكوين من أجل التطوير والتنمية المعروفة باسم Booster Training ، وكذا برنامج إعادة التكوين Re-training وذلك لتنمية مهارات العامل الصناعي ، بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد ، وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية).

---

[1] – أسامة ماهر حسين ، التدريب وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج ، مجلة العمل العربي ، 1999 ، العدد 73 ، القاهرة ، ص : 154-155.

وسوف نقوم بعرض هذه البرامج مع بيان أهدافها الأفراد الملتحقين لها ، وكذلك مدة كل برنامج.

3-1-1- برنامج التلمذة المهنية :

تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا لإعداد والتكوين المهني في إنجلترا ، فهي نظام يرتبط بالمدة ، بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم تحت التكوين ، وذلك قبل أن يعتبر مؤهلا كعامل مهني أي صاحب حرفة ، ومنذ أواخر السبعينات وحتى منتصف الثمانينات كانت هناك سياسة تستهدف التقليص التدريجي لفترة التلمذة المهنية ، ففي بداية الأمر كانت 07سنوات ، ثم تمّ تقليصها إلى 05 سنوات، ثم 04 سنوات ، وأخيرا 03 سنوات ، وكان الهدف الأساسي من تخفيض عدد سنوات التكوين هو جعل أداء المتدرب المعيار الأساسي لتقويم المهارة المكتسبة ، بدلا من معيار الزمن الذي يؤخذ به كأساس لتقويم المهارات ، مما يساعد هذا البرنامج "التلمذة المهنية" أكثر تجاوبا مع الفروق في القدرات الفردية.

ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية ، أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذي تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة ، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة الّتي تؤكّد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج ، ومن ثم توزيعهم طبقا لاحتياجات الشركة إذا كان المركز التكويني تابعا لها.

وينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين :

- الشق الأول :

ويختص بالتكوين العملي للأفراد ، ففي السنة الأولى يتلقى المتدرب تكوينه في ورشات المركز على أن يمكث أسبوعا في كل ورشة ، وفي نهاية كل فترة يجري له اختبار لقياس مدى كفاءته في المهنة الّتي يتكون على أدائها ، وترسل في السنتين التاليتين إلى أحد أقسام الشركة لتلقي التكوين بها لفترات طويلة حتى يكتسب المهارات الأساسية بمزاولة المهنة.

- **الشق الثاني** :

ويختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين ، فيما يتولى مجلس التكوين على الصناعات الهندسية المنشأ في 1964 مهمة تخطيط وإدارة ومراجعة برامج التلمذة المهنية سنويا طبقا للتطورات الحادثة في الصناعة ، وبما يتوافق مع الحاجات الاقتصادية والتطورات التقنية.

3-1-2- **برنامج الدعـــم والتعزيـــز** :

يهدف برنامج الدعم التعزيز Booster Training إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنهم لمسايرة التطورات العلمية ، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة ، والمواد المستحدثة في العلوم القائمة ، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات ، وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنّه تكوين لاحق في العمل يؤدي دوريا لتحسين الأداء ، لذا نجده مطبقا في بعض الدول الأوروبية الأخرى مثل : فنلندا ، فرنسا ، النمسا ، ولكن تحت مسمى برنامج تكوين إنعاشي ، لأنه ينعش المهارات و المعارف الّتي تكون قد تلاشت جزئيا في حالة الانقطاع الطويل عن الحياة المهنية.

ومدة هذا التكوين تتراوح ما بين تسعة أشهر إلى عام ونصف، يتلقى فيه العامل تكوينا عمليا بالمصنع وفق عدد ساعات محددة أسبوعيا بالإضافة إلى تكوين نظري لا يتعدى 75 ساعة من الساعات المخصصة للبرنامج.

3-1-3- **برنامج إعادة التكوين** :

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف ومختلفة عن العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه ، وفي بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة.

وتتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر وعام واحد ، ويتولى مجلس التكوين الصناعي مسؤولية الإشراف على البرنامج في القطاعات الصناعية المختلفة ، ويتألف هذا المجلس من رجال الأعمال من أصحاب المصانع ، ونقابات العمال

والغرف الصناعية ، ويمثل قوة ضغط فعالة في مجال وضع السياسات لبرامج التكوين المهني وإدارتها مع المشاركة في مجال تعليم الكبار من خلال هيئة تعليم العمال.

3-2- النموذج الألمـــاني :

يتم التكوين المهني في ألمانيا من خلال برامج متعددة مثل : برامج وفق النظام الثنائي ، برامج التكوين المهني ، برامج إعادة التكوين ، برامج التكوين ذات التأهيل المزدوج.

3-2-1- برامج تكوين وفقا للنظام الثنائي :

في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين :

الشركات والمدارس المهنية حيث أنّ الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه ، وتتحدد الصفة الأولى بموجب عقد التكوين أو ما يعرف باسم عقد الاستخدام ، وهو العقد الذي يبرم مع صاحب العمل لهذا الغرض ، "وطبقا لقوانين المدارس له طالب بالمدرسة المهنية يدرس يوم أو يومين في الأسبوع ، ويستغل باقي أيام الأسبوع في موقع العمل ، ويتوج هذا المسار بشهادة تستخرج من غرف التجارة والصناعة"[1].

ولعل فعالية هذا النظام هي الّتي جعلت حوالي ثلث الطلبة الألمان فقط يلتحقون بالمدارس التمهيدية ، المعرفة باسم الجمنازيوم Gymnasium ، حتى يتسنى لهم دخول الجامعات ، بينما ينخرط البقية منهم في المدارس المهنية والتقنية.

ويتولى القانون الاتحادي المعروف باسم قانون التكوين المهني مسؤولية تنظيم هذا التكوين في المؤسسات ، أمّا تنظيمه في المدارس المهنية فيخضع لسلطة الولاية فيما يعرف بقانون المدارس.

[1] - Jean LAMAURE , formation et emploi , enquête sur une relation , revue projet , décembre 1995 , n°244 , Paris , p : 58.

وتتمثل فعالية هذا النظام أكثر في مرونته ، حين يسمح للطلبة المهنيين والتقنيين المؤهلين الالتحاق بالجمنازيوم في أي وقت ، كما أنّ بعض طلبة الجمنازيوم يلتحقون ببعض البرامج المهنية حتى بعد نجاحهم في امتحانات القبول فيما يعرف بقانون المدارس.

وتشير إلى أن هذا النمط توسع إلى مختلف دول العالم – بعد ظهوره في ألمانيا – مثال: المملكة المتحدة الأمريكية ، فرنسا ، النمسا ، كوريا ، وكذلك بعض الدول العربية مثل : الأردن ، مصر ، ولبنان ، هذا الانتشار للتوسع طرق وأساليب تطبيق على غرار اعتماد دوام لمدة سنتين في مدرسة التكوين مخصصة للتعليم العام والنظري ، وتتبع فيما بعد بتكوين عملي في موقع العمل لمدة سنة واحدة.

3-2-2- **برنامج التكوين المهني الإضافي** :

يطلق عليه أحيانا التكوين التوفيقي حيث يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات في واجباتهم.

ويشترط للالتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل حاصلا على الشهادة المتوسطة ، وتكون لديه خبرة لمدة سنتين ، ومدة التكوين تستغرق ثلاثة شهور متصلة ، يقضيها المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين حيث يغلب الطابع العملي على هذا النوع من التكوين ، ويمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة.

3-2-3- **برنامج إعادة التكوين** :

في مجتمع صناعي متغير مثل ألمانيا ، لم يعد من المسلمات أن يستمر العامل في ممارسة المهنة الّتي تكون عليها طوال حياته ، حيث أنّ الظاهرة العامة تغيير المهنة لعدة أسباب :

– تراجع بعض المهن ، وظهور مهن أخرى مطلوبة في سوق العمل ، وتحتاج إلى مهارات خاصة.

– الاختيار الخاطئ للمهنة الذي ينتج تكوينا مهنيا واستخداما أقل إشباعا.

ومن الناحية الاقتصادية فإنّ هذا البرنامج يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياطات الواقعية.

وطبقا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج ثلاث جهات رئيسية هي : المؤسسات الصناعية ، الغرف الصناعية ، النقابات العمالية ، والتي تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعارف والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين ، وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج ذو التأهيل المزدوج.

3-2-4- **برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج** :

ويعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد ، ومن شروط الالتحاق به أن يكون المترشح حاصل على شهادة إتمام الدراسة الإلزامية ، وتكون درجته في المستوى المهاري "عامل متوسط المهارة" ، ثم يحصل على تكوين تنشيطي ينفذ في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية والعملية عبر تنفيذ واجبات واقعية ، وتمتد مدته نحو شهر ونصف ، يحصل بعده العامل على مؤهل يخول له الترقية في وظيفة عامل ماهر.

3-3- **النمـــوذج اليابانـــي**[1] :

انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات الّتي جعلتها في مصاف الدول الكبرى ، على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية ، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ في التكوين :

– العناية بالتعليم ، مع استقبال برامج التكوين المهني على أسس خلفية تعليمية تسمح بالنمو والتقدم.

– عدم قبول الأفراد في التكون المهني ما لم يكونوا قد أكملوا مرحلة التعليم الإلزامي بما يضمن النحو العقلي والجسماني.

– عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلاّ بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسبهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.

[1] – أسامة ماهر حسين ، مرجع سابق ، ص : 158-161.

– تنويع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد ، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة الّتي ترعاها الدولة لمن تضطرهم الظروف لإنماء معارفهم ومهاراتهم في المنـــزل.

– العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل ، ويبدأ التوجيه منذ المرحلة الابتدائية حيث ينشأ لكل تلميذ سجل مهني خاص ، يدون فيه المعلم ما يكتشفه من قدرات وميولات لدى الطالب ، وينتقل هذا السجل مع الطالب من فصل لآخر إلى غاية استقراره في مكتب العمل الذي يستعين بالسجل عند عملية التوجيه.

– تشجيع الدولة للمؤسسات والأفراد للانتظام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المادية والمالية.

– وجود تنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات ، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة.

ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى :

1-3-3- **التكوين المهني الأساسي** :

وينقسم إلى نوعين هما :

أ) **التكوين المهني الأساسي العام** :

ويلتحق به الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي من سن أربعة عشر عاما، ويعطي مهارات ومعارف أساسية لازمة للعمل في المهنة ، ويدوم سنة واحدة.

ب) التكوين المهني الأساسي المتقدم :

ويلتحق به الحاصلون على الشهادة الثانوية ، ويعطي مهارات ومعارف متقدمة للعمال المهرة ، وتتراوح مدته ما بين سنتين إلى ثلاث سنين.

ولكل من هذه النوعين مراكزه الخاصة به ، سواء المنشأة من طرف الحكومة أو من المؤسسات ، وقد بلغ عدد مراكز التكوين المهني الأساسي عام 1995 عدد مركزا تضم 99890 متكونا.

3-3-2- **التكوين لرفع مستوى المهارة** :

يستفيد من هذا البرنامج العمال الذين أتموا برنامج التكوين المهني الأساسي ، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى ، وينقسم إلى 04 أقسام :

- برامج مخصصة للحصول على شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية ومدة هذا البرنامج شهر واحد.

- برامج مخصصة للعمالة الماهرة لتنمية مهاراتهم التقنية ، ومدته ستة أيام فقط.

- برامج مخصصة للمكونين يستهدف أساسا المعارف والمهارات اللازمة للقيادة ، ومدته تصل إلى 11 يوما.

- برامج مخصصة لتأهيل الفنيين إلى الحاصلين علة شهادة المهارة المهنية من الدرجة الثانية، يهدف الارتقاء بمستواهم المهاري ، ويدوم هذا البرنامج سنة واحدة.

3-3-3- **برنامج إعادة التكوين** :

يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول المتقدمة كما رأينا سابقا في النموذج الإنجليزي والألماني ، ويلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد ، بسبب تراجع مهنتهم الأصلية أو ارتياحهم أكثر للمهن الجديدة.

وقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام واحد ، ويحصلون خلالها المتكونون على إعانات مالية من الحكومة.

المبحث الثالث
التكـوين داخل المؤسسة.

في ظل التغيرات الطارئة على الاقتصاد المعاصر ، وظهور منافسة شديدة بين المؤسسات أصبح يلعب العامل البشري دورا مهما في بقاء المؤسسة وضمان فعاليتها ، ولهذا اهتمت هذه الأخيرة بوضع نظام للتكوين يسمح بتجديد مؤهلات العمال ، وضمان اكتسابهم للمهارات بعدة أشكال ، وعلى مر الزمن ، وهو ما يوافق التكوين المستمر مع عدم الاكتفاء بالشهادات.

1- أسس التكوين في المؤسسة :

1-1- مفهوم التكوين المستمر للعمال :

ذكر Bernard Gillet[1] أنّ التكوين ارتكز على مفهومين :

الأول يتعلق بعملية تكييف العامل مع منصب عمله لأداء المهام الموكلة إليه بأسرع مدة ممكنة ، بطريقة محددة ، حتى يتمكن من تحقيق أكبر إنتاج ممكن ، وعليه فإنّ هذا التكوين سوف ينتهي عندما يستطيع العامل الوصول إلى هذا الهدف ، وهذا وفقا للمبدأ التايلوري الذي يحصر علاقة الفرد بعمله.

فيما يراعي المفهوم الثاني حاجة الفرد العامل إلى التعلم باستمرار ليجعل الفرد مستقلا وقادرا على تبني تصرف منطقي وفعال مع مختلف الأدوار داخل المؤسسة ، وتسيير علاقاته على الزملاء والمشرفين بكفاءة.

وفي نفس الاتجاه سار P.Goguelin "الذي اعتبر التكوين عملية شاملة في تطوير العامل في الميادين الفكرية والمادية ، مثلما هو أيضا وسيلة لتغيير هياكل هذه المبادين"[2].

فالتكوين داخل المؤسسة مثلما قال Jean Diverrez : "أداة تطوير وتجديد أكثر منها أداة تعليم"[1].

[1] - Bernard GILLET , améliorer la formation professionnelle par l’étude de travail , ed , organisation , Paris, 1973 , p : 16.
[2] - Bernard GILLED , Ibid , p : 17.

وعدد Michel de Guy بعضا من الأهداف الّتي يصبو العامل لتحقيقها من خلال التكوين ، ومنها[2] : التكيف مع منصب العمل ، الترقية ، التحكم في التكنولوجيا، وتجديد المعارف.

1-2- تطور واقع التكوين في المؤسسة الحديثة :

من أولى الطرق الحديثة في التكوين داخل المؤسسة ، كان البرنامج الأمريكي للتكوين المسمى التكوين في الصناعة Training Within industry[3] أثناء الحرب العالمية الثانية ، والموجه لتمكين العمال وخاصة النساء – لاشتغال الرجال بالحرب – من التكيف بسرعة مع مناصب عملهم في الأنشطة الإنتاجية الجديدة (صناعة السلاح ، المعدات الحربية . . .) ، وتعتمد منهجية التكوين في الصناعة على تقسيم العمل إلى مراحل بسيطة لتسهيل إنجازه بأفضل الشروط ، بدءا بإعلام العامل بالمهمة الواجب القيام بها ، وكذا الوسائل المستخدمة فيها ، مع شرح تدريجي لأطوارها بغرض الوصول إلى الفهم السريع للعمل ، وأخيرا تمكين العامل القيام بمحاولات تسمح بتقييم مدى استجابته.

وقد انتقلت هذه الطريقة إلى أوروبا تحت تسمية طريقة Carrard الّتي عرف تطبيقها ظروفا أحسن بنهاية الحرب العالمية الثانية ، وهي تشبه إلى حد كبير الطريقة الأولى ، إلاّ أنها تشترط ضرورة توفر معارف فكرية وتقنية أولية لدى العامل قبل إخضاعه لعملية التكوين ، وعلى غرار طريقة التكوين في الصناعة ، فإنّ هذه الطريقة أيضا تركز فقط على تحصيل الكفاءة التقنية.

---

[1] - Jean DIVERREZ , politique et techniques de direction du personnel , ed , entreprise , 6eme édition , Paris , 1977 , p : 127.
[2] - Michel de GUY , politique des ressources humaines dans l'entreprise , ed ; organisation, Paris , 1989, p : 133.
[3] - Didier NOYE , Jacques PIVETEAU , guide pratique de formateur , concevoir animer , évaluer une formation , ed . INSEP consulting , Paris , 2002 , p : 73.

وتعتبر هاتان الطريقتان من قواعد التكوين الّتي رافقت مسيرة التطور في أوروبا قبل أن تتراجع لفائدة أشكال أخرى أكثر حداثة ، وما يؤاخذ على هذه الفترة هو اقتصار التكوين على عمال التنفيذ دون سواهم من الإطارات المسيرة.

ومع انطلاق ثورة التكنولوجيا بداية الستينات أصبح محل اهتمام كبير من الأعوان الاقتصاديين في البلدان الصناعية ، ففي أمريكا الشمالية أصبح الفرد الذي يرغب في تعلم مهنة ما ، يمكن ذلك سواء داخل المؤسسة أو اللجوء إلى معاهد تعليمية خاصة.

وفي بريطانيا أصبح للتكوين صبغة إجبارية يتم وفق حالتين :

- إما أن تقوم الدولة بتكوين العمال لفائدة المؤسسة مقابل ضريبة أو تقوم المؤسسة نفسها بتكوين مستخدميها ، وتعفى من دفع هذه الضريبة ، وهو الاتجاه الذي فضلته المؤسسات وأصبح يتنامى شيئا فشيئا ، خصوصا بعد رفع نسبة الضريبة سنة 1964.

أمّا فرنسا ، فقد تمّ تعميم العطل الفردية للتكوين وإجبار المؤسسة الّتي لها أكثر من 10 عمال على تكوين العمال من خلال قانون 09 جويلية 1970 ، وقانون 16 جويلية 1971 ، فيما ارتفعت النسبة الإجبارية لتمويل التكوين من حجم كتلة الأجور من 0.8 في سنة 1972 إلى 1.2 % في 1987 ، ثم 1.5% في سنة 1993 ، وفي الواقع فقد تم تجاوز هذه النسبة بحوالي الضعف في المؤسسات الكبيرة حيث وصلت إلى 05%[1] ، وهذا ما يعكس المكانة الّتي بات يحتلها التكوين.

3-1- مؤشرات حاجة ومتطلبات العمال للتكوين :

اعتبر Pierre Casse[2] أنه يوجد سببين يدفعان العامل للتعلم ، الأول داخلي (نفسي) ، والآخر خارجي (اجتماعي).

[1] - Jean Marc Le GALL , la gestion des ressources humaines ; ed , PUF , Paris , 2002 , p : 105.

[2] - Pierre CASSE , la formation performante , ed . OPU . Alger . 1994 .p : 124.

أ) **احتياجات أصلها نفسي** :

وهي التي تتميز بشعور العامل ببعض النقص في معارفه واستعداداته المهنية ، تظهر في شكل الارتباك والتردد في آخر قرار التعلم نتيجة الصراع النفسي الذي يؤثر سلبا أو إيجابا على الحاجة إلى التكوين ، ويمكن التعبير عن هذه الحالة بالعلاقة التالية :

$$Ba = F\ \frac{P[E]}{P[R]}$$

فالحاجة إلى التعلم Besoin d'apprentissage [Ba] ، هي دالة العلاقة بين مدى الإدراك للمجهود Perception d'effort P[E] الذين يبذله العامل من أجل تحقيق حاجته للتعلم ، وبين مدى إدراكه للمكافأة الّتي يأمل في الحصول عليها بعد بذله للمجهود Perception d'effort (R) ، وهذه المكافأة ليست بالضرورة أموال بل تشمل عنصر الرضا والارتياح وزوال الارتباك في العمل.

وعلى هذا فتحديد الحاجة يتم وفق 03حالات :

الحالة 1 : (**P(E) > P(R**.

إذا كان تصور العامل أن المجهود المبذول سيكون أكبر ممّا يفكر في الحصول عليه عند نهاية التكوين ، في هذه الحالة يوجد احتمال كبير لنقص وتراجع الحاجة للتكوين.

الحالة 2 : **P(E) = P(R)**.

المجهود يعادل المكافأة ، هناك لابد من تدخل عنصر الإرادة والتحفيز لترجيح كفة الرغبة إلى التعلم.

الحالة 3 : **P(E) < P(R)**.

في هذه الحالة انطباع العامل حول المكافأة أكبر من مستوى المجهود الذي يخصصه للتعلم ، مما ينمي لديه دافع الحاجة.

ورغم أن هذه الحاجات لها بعد نفسي وذات تقدير شخصي وفق تصورات ومفاهيم العامل ، لأنها تتضمن أيضا بعدا يمكن للمؤسسة أن تنفذ إليه من خلال توفير الشروط الملائمة لتحفيز العامل ومساعدته على تحقيق أهدافه.

ب) احتياجات أصلها اجتماعي[1] :

وهي مرتبطة بمحيط العامل ظروف العمل، العمال المشرفين عليه، والذين يشرف عليهم وغيرهم اللذين قد يخلقون بعض الضغط على المتعلم ، إمّا بزيادة أو عرقلة الحاجة إلى التعلم ، وقد ميّز F.HERZBERG بين نوعين من هذه الحاجات :

– **حاجات متعلقة بالوسط المهني وشروط العمل** : وخاصة بـــ :

نظرة المسيرين للتكوين – الذخر وتحسين المسار المهني – العلاقة بين العمال ومدى استعدادهم للمساعدة في تطبيق المعارف الجديدة.

– **حاجات متعلقة بالعمل** :

أي برغبة العامل في تحسين نجاعته في العمل – والأهمية الّتي يمنحها العامل لعنصر تبديد المعارف ، وبحثه عن تقلد مهام ومسؤوليات في المؤسسة.

ولا يخفى التكامل الموجود بين هذه العناصر، فمثلا لا يمكن الحديث عن تلبية الحاجة المرتبطة بتحسين الفعالية في العمل ، إذا كانت ظروف العمل نفسها غير ملائمة لتطبيق الأشياء المتعلمة من التكوين.

1-4- أهداف التكوين :

ويقصد بها الغايات والنتائج المحددة الّتي تستهدف التكوين الوصول إليها ، ويوظف عمليات في سبيل تحقيقها.

من الاقتصاديين[2] من ميز بين أهداف خاصة العامل ، وأخرى خاصة بالمؤسسة ، لكن هذا لا يعني أنها منفصلة ، بل هي أهداف متجانسة ومتكاملة ، لأنّ ما اكتسبه العامل من مهارات ومعارف يصعه في متناول المؤسسة.

بالنسبة للعامل نحدد الأهداف التالية[3] :

---

[1] - Pierre CASSE , Op cit , p : 125-126.

[2] – على غرار Jacques Soyer الذي فصل بين أهداف التكوين الذي يكون بمبادرة من العامل ، والتكوين بمبادرة المؤسسة ، فالأول قديم بصفة فردية ، وخارج أوقات العمل ، لكن احتياج المؤسسة لمؤهلات ومهارات جديدة ، يجعلها تأخذ على عاتقها إعداد وتحقيق برنامج التكوين.

[3] - Jacques SOYER , fonction formation , ed . organisation , Paris , 2003 , p : 04.

– تحسين مستوى التكيف للمنصب المشغول باكتساب معارف جديدة تساعده على مواجهة أي تغير بأكثر مرونة ودراية ، مع تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل.

– الترقية وتحسين الدخل.

– التحول إلى وظيفة أخرى مجاورة للوظيفة المشغولة.

– اكتساب مؤهلات مهنية تساعده على الاندماج في مؤسسات أخرى.

– اكتساب معارف ثانوية من خلال الاحتكاك بأفراد ذو مستويات معرفية ومهنية ، وأقدمية متميزة.

وهذه الأهداف تمثل حافزا للعامل تجعله يحرص على التعلم ليكون أكثر راحة عند مزاولته للعمل ، ويطمئن أكثر على مستقبل حياته المهنية.

2- هندسة وفعالية التكويـــن :

2-1- هندســـة التكويـــن :

يعرف Michel Parlier[1] هندسة التكوين على أنها الترجمة العملية لمبدأ التكوين – استثمار ، وهي تهدف إلى عقلنة ممارسات العامل وتحسين فعاليته.

واعتبر Phillipe Eray[2] أنّ هدف هندسة التكوين هو جعل التكوين أكثر فعالية ، وهو ما يعني الانتقال من منطق استهلاك التكوين إلى منطق الاستعمار في التكوين ، هذا الأخير لا يعتبر مصدر تكاليف ، بل مصدر أرباح على المدى الطويل ، حتى وإن كانت هذه الأرباح من الصعب قياسها ، إلا أنّه يمكننا معرفة إذا كان العامل ذو كفاءة أم لا.

[1] - Sous .dir , Dimitri WEISS , les sources humaines , ed . organisation , Paris , 2001 , p : 433-434.

[2] - Jacques SOYER , Op cit , p : 575.

وفي نفس السياق بين Jacques Soyer[1] أنّ الهندسة الجيدة لا تتوقف على تعليم العامل كيفية العمل ، بل تتعدى إلى تدعيم قدرته على التكيف مع المحيط ، ونقل مكتسباته لميدان عمله.

2-2- فعالية برنامج التكوين :

يقصد بفعالية البرنامج كفاءته في تحقيق الأهداف الّتي صمم من أجلها سواء كان الهدف إضافة معارف معلومات ، أو إكساب خبرات ومهارات أو تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو العمل والمؤسسة ، كل هذه الجوانب مجتمعة إذن فالفعالية تحصل من ثلاثة عناصر أساسية ، الأول المتكون ، الثاني المكون ، والعنصر الأخير محتوى البرنامج[2] :

2-2-1- خلق الرغبة لدى الأفراد :

إنّ خلق الرغبة لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال التكوين يمكن أن يحصل من خلال الوسائل الآتية :

– أن يكون البرنامج التكويني معدا ومصمما وفقا لحاجة الأفراد الفعلية في العمل ورغباتهم.

– أن يصمم البرنامج التكويني لحل مشاكل الأفراد العاملين بصورة أساسية وذلك من خلال زيادة قدراتهم في العمل أو تحقيق حاجاتهم ودوافعهم.

– من الضروري تهيئة نظام المكافآت والحوافز باعتبارها مثيرات ومحفزات لتعلم السلوك الجديد حيث أن المكافآت تكون ذا أثر كبير في تغيير سلوك الأفراد وزيادة التعلم.

– ضرورة إتاحة الفرصة للمتكونين في المناقشة والمشاركة في البرنامج حيث أن المشاركة ترسخ ما يتعلق الفرد.

---

[1] - Phillipe ERAY , précis de développement des compétences , ed . liaison , Paris , 1999 , p : 27.

[2] – سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 1999 ، ص : 119.

– العناية بنوعية التغذية العكسية* feed-back للكشف عن مواقع الضعف ومعالجتها بنجاعة[1].

2-2-2- دور المكون في زيادة فعالية البرنامج :

الدور الفعال للمكوّن يتحقق بتوفير الشروط التالية :

* ضرورة توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي يقوم بالتكوين فيه.

* ضرورة توفر الإدراك والتحسس عند المكوّن لاحتياجات المتكون ورغباته أثناء عملية التكوين.

* توفير المكافآت والحوافز المادية المناسبة للمكونين formateurs.

* توفير وتهيئة كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمته التكوينية على الوجه الأفضل.

* توفر الحماس والرغبة لدى المكون ، وهما يعبران عن رغبته واهتمامه بالتكوين وموضوعه.

* أن يلم المكون بالجوانب التربوية والنفسية لفهم طبيعة العمال وجعلهم أكثر إدراكا لحاجاتهم وأشد إحساسا بمشاكلهم.

* أن تتوفر لديه المهارات من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج وللمتكونين.

* أن تكون له القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطريقة عملية لتغيير السلوك في الاتجاه الهادف.

2-2-3- دور محتوى البرنامج في زيادة الفعالية :

لأجل الفعالية لابد أن يركز المحتوى على :

– التأكيد على توفر حد مقبول من المعلومات والخبرات الّتي يتحتم تزويد المتكونين بها في محتوى البرنامج التكويني.

---

[1] - Joseph -Luc BLONDEL , former et fédaliser un nouveau collaborateur , ed. INSEP consulting , Paris , 2002 , p : 29.

* التغذية العكسية عي عملية تقديم المعلومات والإرشادات حول العمل المنجز من العامل بهدف تصحيح الأخطاء ، وتقويم السلوك ، ويجب أن تكون هذه التغذية غير متأخرة عن العمل ، وأن تكون دقيقة ومفهومة مع استعمال عبارات مشجعة لتحفيز العامل.

– ضرورة تحديد الأهداف وفقا لنوع الأداء المطلوب.

– تصميم البرنامج التكويني بشكل مناسب مع خبرات ومستوى الأفراد العاملين.

– التخطيط للبرنامج التكويني وفق أساس التدرج من مرحل لأخرى لتقليل الوقت والكلفة.

– ضرورة خلق الظروف التنظيمية المساعدة على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية والحصول على الدعم الكامل من قبل المستويات العليا قبل تطبيق البرنامج في المستويات الأدنى.

– اختيار طرق تكوينية متنوعة قدر الإمكان حيث أن تنوع الطرق يساهم في تقليل سلبيات كل طريقة وتدعيم إيجابياتها.

فيما يخص تقييم مدى فعالية البرنامج ، فهذا يتم على عدة مستويات :

– تفاعل المتكونين مع البرنامج التكويني ودرجة الرضى لديهم.

– مستوى اكتساب المعارف ، ودرجة التحسن بعد التكوين ، وهذا يتم على مراحل[1] : بداية التقييم الابتدائي عند بداية البرنامج وأثناءه ، ثم في نهايته لمعرفة مدى استعمال المكتسبات ، هل العامل يستعملها فعليا ؟ هل توجد عقبات تطبيقية ؟

إنّ توفر الشروط الضرورية والملائمة لأي برنامج تكويني يساهم في تقدم المستوى المعرفي والمهني للعامل ، ويؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة ، إلاّ أن الوصول إلى هذه الوضعية قد يكون نتيجة استدراك عناصر أخرى منها[2] :

الكفاءة الجماعية بمعنى نعاون الكفاءات الفردية على العمل ، وأيضا مستوى التنظيم ، والتحفيز وغيرها من العوامل الّتي تتفاعل مع كفاءة العامل الشخصية.

---

[1] - Benjamin CHAMINADE , R H & compétences dans une démarche qualité , ed . AFNOR , Paris , 2005 , p : 462.

[2] - Guy Le BOTERF , l'ingénierie des compétences , ed . organisation , Paris , 2000 , p : 385.

3- أشكــال التكوين في المؤسسة :

3-1- التكوين أثناء العمل[1] :

يعتبر هذا النوع من التكوين من أقدم الطرق على الإطلاق لارتباطه بظهور مفهوم العمل لدى المجتمعات القديمة ، أين كانت أشكال التعلم مقتصرة على الاحتكاك المباشر ببيئة العمل ، نظرا للبساطة الحرف الممارسة آنذاك ، وحتى مع ظهور الثورة الصناعية ، وتطور متطلبات المهن ، بقي التكوين أثناء العمل من الأساليب المتبعة في تكوين العمال من خلال زيادة عدد ساعات العمل لضمان التعلم السريع لتقنيات ومتطلبات العملية الإنتاجية ، ومع تطور المؤسسة ، وتحسن وضعية العمل والعمال من كل الجوانب ، عرفت هذه الطريقة أشكال أكثر تنظيما وفعالية ، على غرار التدريب ، الكفالة.

3-2- التدريــب : **Le coaching**.

ظهر هذا المصطلح في الوسط الرياضي ومنه انتقل إلى مجال الإدارة في الخمسينات على أيدي Mace & Malher الذي أصدر في سنة 1978 كتابه Coaching for improved work performance (التدريب لتحسين نجاعة العمل) ، تعاظم الاهتمام في الآونة الأخيرة – لا سيما لدى المؤلفين الأنجلوسكسون – بموضوع التدريب ونتج عن ذلك تعدد التعاريف المتعلقة به ، والتي نورد بعضها[2] :

– يعرف Belanger التدريب على أنه المساعدة التي يقدمها المسؤول التدريجي لمعاونيه المباشرين لفهم ومعالجة المشاكل التي تعترضهم في إنجاز مهامهم.

ويعتبره Lenhardt وسيلة تكوين فردي تسمح للمسير بتحسين مستواه باستمرار وبتركيب مرافقة عملية في الوقت الفعلي مع مسار تطويري ملائم تماما للاحتياجات.

---

[1] - Alain MEIGNANT , manager la formation , ed . liaison , Paris , 2003 , p : 219.

[2] - Bendiabellah ABDESSELEM , Tebet HABIB , l' apprentissage par accompagnement et la valorisation des acquises de l'expériences professionnelle , colloque international , Opcit.

فيما اقترح Meulmans التعريف التالي : التدريب هو نشاط استشاري يسمح بتحضير الفاعل للقيام بالعمل في سياقات تتميز بالرهانات الهامة ، وحيث ينبغي على الفاعل أن يترك مسافة كافية تبعده عن مهامه المشكلة ليتسنى له النظر بدقة أكبر ، ويقسم هذا الباحث التدريب إلى مرحلتين :

- مرحلة التحضير :

يقوم المدرب Coach بمساعدة المتدرب Coaché على إعداد الإستراتيجية والخطط العملية الّتي تمكنه من إنجاز الجيد لمهامه ، أي تحليل الوضعية ، تحديد عناصر اللاتأكد الّتي تفرضها الوضعية على المتدرب ، تحليل أسباب أو مصادر هذه الصعوبات ، البحث عن تدابير وقائية تسمح بتجاوز الصعوبات.

- مرحلة التحليل والدعـــم :

يقوم المتدرب بمساعدة المدرب بتحليل نوعية الأداء الذي قام بإنجازه فعليا ، وفي هذا الصدد يؤكّد Meulmans على أهمية الاعتماد بالظروف الواقعية الّتي يعمل فيها المتدرب خلال هذه المرحلة مما يتيح للمدرب التدخل على مستوى التفكير المنطقي (منهجية معالجة المشاكل) ، وعلى المستوى السيكولوجي (الانسحاب للغير ، دعم الثقة في النفس والتقدير الذاتي).

3-3- الكفالة التعليمية (الرعاية) : **Le mentoring**.

يضرب هذا المصطلح بجذوره في الأساطير اليونانية وبالضبط في ملحمة هوميروس حيث أوصى الملك ULYSSE بابنه Télémaque إلى صديقه الوفي Mentor الذي تولى رعاية وتربية Télémaque طيلة العشر سنوات الّتي استغرقتها رحلة Ulysse.

وعن هذه الأساطير اقتبست الأدبيات الإنجليزية والأمريكية عبارة Mentoring لاستعمالها في عدة مواقع ، الجامعات ، المؤسسات الاقتصادية ، الإدارات العمومية ، الوسط الطبي . . . الخ.

ويمكن تعريف الكفالة التعليمية بأنها علاقة مهنية يقوم بموجبها شخص (الكافل Le mentor) ذو مستوى تدريجي عالي وخبرة مهنية كبيرة ، بتطوير مؤهلات شخص آخر (المكفول Le protégé) يعمل في نفس الحقل المهني مع الأول.

وخلافا للتدريب تنبع علاقة الكفالة عن قرار شخصي من الكافل والمكفول لأنها تتطلب إحساسا متبادلا بالثقة والاحترام يدفع الكافل إلى تقاسم معارفه وخبراته مع المكفول، لذلك غالبا ما تتطور علاقة الكفالة بعيدا عن الإطار الكلاسيكي الذي يجمع الرئيسي والمرؤوس ، بل بالإمكان أن يكون الكافل من منظمة أخرى غير منظمة المكفول ، وبالتالي فإنّ ما يهمه بالدرجة الأولى هو نجاح مكفولة ، لا المؤسسة الّتي ينتمي غليها.

كما أنّه غالبا ما تشكل علاقة الكفالة مسارا غير رسمي ، إلاّ أنّه أمام فعالية هذا النمط التعليمي بدأ التفكير في ترسيمه أي اعتماد المؤسسة لبرامج كفالة بصفة رسمية من خلال تكليف بعض مسيرها الجديرين بالتكفل بالموظفين الجدد ورعايتهم.

وقد أحصى بعد الباحثين منافع الكفالة الّتي نورد بعضها فيما يلي[1] :

– يخلق نظام الكفالة التعليمية إحساسا بالرضا عن العمل وإدراكا لأساليب النجاح والتطور المكفول ، ويعدل من نظرته لنفسه وللآخرين.

– يستفيد المكفول من برنامج تنمية شخصية ومهنية ترتكز على احتياجاته الخصوصية ، يمكنه من تسريع وتيرة تعلمه ومضاعفة خبراته وفرص ترقيته.

– يستفيد من الاندماج في شبكات تنظيمية ومهنية موجودة في بعض مراكز القرار.

– كما تسمح الكفالة التعليمية للمؤسسة بالاستغلال الأمثل لمواردها البشرية ، وبحيازة أداة فعالية للتكوين والتطوير.

– يسهل عملية تقاسم المعارف والقيم مما يشجع كثيرا على العمل الجماعي.

[1] - Bendiabdellah ABDESSELEM , Tebti HABIB , Opcit.

- تسمح للمؤسسة بالحفاظ – بصفة دائمة – على مهارات أفرادها وخبراتهم حتى بعد ترك هؤلاء الأفراد للعمل.

3-4- تدويـــر العمـــل[1] :

وفقا لهذا الأسلوب تتم عملية نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر ، وعملية النقل هذه يصحبها تكوين وتوجيه من قبل مكون لتعريف الفرد العامل بالعمل الجديد المنقول إليه.

يعطي هذا الأسلوب للأفراد مجالا للتنوع بالأعمال المختلفة في المؤسسة ويساعد المؤسسة في الحالات الاستثنائية ، لغياب الأفراد العاملين أو إجازتهم أو فصلهم غير المخطط وغير ذلك من الأسباب الّتي تؤدي إلى احتمال تعطل العمل لأسباب تتعلق بنقص العمال.

3-5- محاكاة الأدوار[2] : **Jeux de simulation**.

حين يتم تزويد العامل بمعطيات مفصلة حول حالة ما ، ثم مطالبة بتحليل هذه المعطيات ، وأخذ قرارات متناسبة مع المهام المطلوبة ، ومثال ذلك : تزويد العامل بالوثائق المحاسبية من فواتير ، كشف الحساب البنكي ، وصل الطلب . . . ثم مطالبته بمعالجته هذه الوثائق كمحاسب من تسجيل وفحص ، وبحث عن معلومات إضافية في وثائق أخرى.

ويمكن أن تتم المحاكاة على مستوى أعلى ، بتقسيم العمال إلى مجموعات متنافسة، كل مجموعة تمثل مؤسسة عليها القيام بقرارات: الاستثمار، إنتاج منتوج جديد، دخول سوق جديدة ، الإشهار ، التوظيف ، الاقتراض... ، وهذا تحت إشراف المدرب الذي يتابع آثار هذه القرارات ، وتصحيحها إذا لزم الأمر.

احتكاك العامل بالدور ومعرفته بالظروف الداخلية الّتي تحيط به من خلال المحاكاة، يسمح له بـــ :

[1] – سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، مرجع سابق ، ص : 116.

[2] - Alain MEIGNANT, Op cit, p : 239.

– معرفة وفهم سلوك العمال الآخرون داخل المؤسسة.

– تعلم الاتصال الجيد بين الأفراد واكتساب كفاءة في هذا المجال Savoir être.

– إحداث تغيرات في السلوك نحو الأحسن.

– تقسيم العمال إلى مجموعات يشجع تبادل الأفكار والتوجهات حول قضية معينة ، مما ينمي روح التعاون بينهم.

3-6- العــرض :

العرض هم عملية تقديم دروس للعمال مباشرة مع تحفيزهم على طرح الأسئلة الّتي تشكل مدار اهتماماتهم ، وقد يستعين المشرف على العرض بجداول ، أو بيانات ، أو وسائل سمعية بصرية في عملية الإلقاء.

وتظهر هذه الطريقة مناسبة في عملية تزويد الموظفين الجدد مثلا بالمعلومات المتعلقة[1] بــ : تاريخ ونشاط المؤسسة (منتوجاتها ، خدماتها ، تنظيمها ...) ، السياسات والإجراءات الداخلية (القانون الداخلي ، التوجيهات الأخرى...) ، وصف منصب العمل (المهام ، المسؤوليات...).

"وبالمقابل تظهر محدودية هذه الطريقة ، في اقتصارها على نقل المعارف النظرية ، دون المهارات التطبيقية"[2].

3-7- التكويــن الإلكتروني :

التكوين الإلكتروني هو الشكل الحديث للتكوين ، ويمكن تعريفه على أنّه مجموعة التصورات للطرق والأدوات الّتي تستعمل تكنولوجيا حديثة ، تهدف إلى تحسين نوعية التكوين مع سهولة الوصول إلى مصدر المعلومات ، وإمكانية التبادل والتعاون باستعمال الإنترنت.

---

[1] - Lakhdar SEKIOU et a , gestion des ressources humaines , ed , de boeck Université , 2ème édition , Bruxelles , 2001 , p : 350.

[2] - Shimon L . DOLAN et a , la gestion des ressources humaines , enjeux et pratiques actuelles , ed . pearson éducation , Paris , 2002 , p : 344.

وهو لا يشترط الالتقاء بين المكون le formateur والمتكون le formé بل بالإمكان تلقي التكوين أينما كان كل طرف منهما ، كما أنّ التكوين الإلكتروني لا يستلزم من الوسائل المادية والبشرية ما يستلزمه التكوين التقليدي أو الحضوري ، مثلا : تقوم شركة Siemens لشبكات المعلومات والاتصالات بتكوين 600 مهندس على تكنولوجيا تقارب البيانات / الصوت في وقت قصير، وبتكلفة تبلغ 75000 دولار للتزود بالأجهزة الإلكترونية وبرامج التعلم ، و1500 دولار لشراء 100 مقعد لقاعات الدراسة ، وقد تمكنت الشركة من إنشاء دورات مباشرة متفاعلة عن طريق الشبكة الداخلية، في حين أنّ التكوين التقليدي يكلف الشركة 03 سنوات لتكوين عدد مماثل من المهندسين مع كلفة باهظة تقدر بـــ 04 ملايين دولار ، إضافة إلى الوقت الضائع في السفر والإنتاج[1].

وقد عرف استعمال التكوين الإلكتروني تطورا كبيرا من المستوى العالمي مثلما يبينه الجدول التالي:

جدول (02) تطور نفقات التكوين في العالم (مليار دولار).

نوع التكوين / السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
الإلكتروني	.	.	1	1	1	2	3.6	6.3	11	19	36
التقليدي	52	56	58	60	62	64	65	65	63	58	45
المجموع	52	56	59	61	63	66	68.6	71.3	74	77	79

Source : A.BENDIABDELLAH, BENABOU, la formation dans le prolongement du E−Management, colloque international : formation, production de compétences et GRH, opcit.

فهذه الإحصائيات تبين مدى الاهتمام المتزايد بالتكوين الإلكتروني خصوصا مع الاستعمال المتزايد الإنترنت.

[1] - Bendiabdellah ABDESELEM , Tabti HABIB , Opcit.

بالمقابل يحتاج التكوين الإلكتروني إلى دعم متواصل من المسيرين بتوفير الوسائل الضرورية، وتدريب المتكون على استعمالها أولا، لتسهيل نقل المعارف إليه، وعدم تضييع الوقت في التحكم في أجهزة الإعلام الآلي.

وبالنسبة للعامل فإن شبكة الإنترنت تعد مصدرا ممتازا لمتابعة تطور الأبحاث في ميدان عمله من جهة، ومن جهة أخرى يستطيع من خلالها متابعة تطور متطلبات سوق العمل مما يساعد على تكييف قدراته مع التغيرات في العمل.

وعموما، فقد فتحت التكنولوجيات الجديدة الإعلام الآلي آفاقا جديدة للوصول إلى أنماط تكوينية أخرى غير تلك التقليدية الّتي تتطلب إمكانيات ضخمة نذكر منها: الأقراص المضغوطةCD ROM، المحاضرات عن بعد vision conférence، الوصاية عن بعد Tutorat à distance، التكوين عبر الشبكات المعلوماتية، الجامعة الافتراضية Université virtuelle، وغيرها من الوسائل الّتي تشكل مظاهر لما يسمى بالتكوين عن بعد FOAD.

وعموما ، فالتكوين يجب أن يتوازن بين موقع العمل وخارجه ، "ذلك أن الممارسة العملية لا تستطيع أن تلبي وحدها كل الاحتياجات ، فبعض المعارف والمهارات والاتجاهات يكون تكوينها أفضل من خلال البرامج الرسمية للتكوين الّتي تقدمها جهات متخصصة خارج المؤسسة"[1].

[1] – صلاح عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص : 279.

خاتمـــة :

إنّ المرونة والتنوع الذي أصبح يطبع جهاز التكوين بنوعيه: التعليم والتكوين المهني فتح المجال واسعا للأفراد بغرض تطوير مؤهلاتهم ومهاراتهم، وقد ساهم في ذلك خصوصا تطور الجانب التشريعي ، من خلال فرض سنوات التعليم الإجبارية ، والمقدرة عموما بـــ 09 سنوات ، ثم المرونة في الانتقال إلى التكوين المهني بتنوع اختصاصاته وأنماطه الّتي توافق احتياجات الأفراد وميولاتهم ، وحتى هذا النوع من التكوين أصبح له طابع إجباري في بعض الدول على غرار ألمانيا ، وبدورها فالمؤسسات تكمل هذا المسار من خلال توفيرها لظروف التكوين المستمر لعمالها بما يتوافق والتطورات السائدة في مجالات نشاطها، فشركة Wipro الهندية مثلا، المتخصصة في الإعلام الآلي تملك جامعة خاصة بها (Wipro Academy Of Software Excellence) تكوّن كل عام 500 مهندس، وتستخدم هذه الشركة 70 بروفسور، كما يكرس كل عامل من عمالها البالغ عددهم 40000: 5% من وقته في عملية التكوين، ونتيجة لهذه السياسة، تحقق Wipro زيادة في الأرباح تتراوح ما بين 20% **إلى** 30% سنويا[1].

فالعامل في عصر التطور السريع لمتطلبات منصب العمل، أصبح مطالب باكتساب مختلف المهارات والمعارف الّتي تضمن له منصب عما سواء في تخصصه أو الانتقال لتخصصات أخرى، وهذا في ظل سيادة عقود العمل غير الدائمة في الاقتصاد الحديث ، وزيادة خطر فقدان الوظيفة ، نتيجة تزايد المنافسة ، والتي تدعم موقع القوي على حساب الضعيف ، وعليه فالتكوين هو مصدر قوة سواء على المستوى المحلي أو الدولي خاصة في ظل الحركية الّتي تميز اليد العاملة ، وسهولة انتقالها بين الدول ، مما يجعل حتى العامل المحلي مهدد من العامل الأجنبي ، والمعيار الذي يفصل بينهما هو نوعية التكوين المتحصل عليه.

[1] Mouloud MADOUN, Opcit

الفصل الثانـي
علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل.

تمهيـــد :

يتفاعل نظام التكوين (التعليم والتكوين المهني) مع سوق العمل في إطار علاقة كانت محل بحث العديد من النظريات الاقتصادية وخصوصا الحديثة منها على غرار نظرية الرأسمال البشري الّتي شكلت ثورة في هذا المجال مع بداية الستينات ، وتبعتها نظريات أخرى قامت على أساس متابعتها أو تقدمها.

ومع التطورات والاتجاهات الحديثة للاقتصاد المعاصر نحو اقتصاد الخدمات ، ومتابعة ذلك من استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال NTIC ، بات من الضروري وضع آليات للتحكم في هذه العلاقة بالشكل الذي يضمن تصحيح الاختلالات في نظام التكوين من جهة ، ومن جهة أخرى يساهم في مواكبة المتغيرات ، مما يؤدي إلى رفع مستوى اليد العاملة ، وتخفيف نسب البطالة.

وبالتالي فوضع منهجيات للشراكة بين التعليم والتكوين المهني وسوق العمل ، هو أحد أولويات وأسس التوازن بين احتياجات المؤسسات وعرض العمال المؤهلين ، لهذا تمّ العديد من الهيئات في معظم الدول المتطورة لمتابعة أساليب اكتساب الكفاءات ، والمساهمة في تفعيلها وفق إطار تشريعي يعكس رغبة هذه الدول في تأهيل مواردها البشرية الّتي تتمكن من خلالها المؤسسات المحلية من تحقيق قدرة تنافسية على الصعيد الدولي.

من خلال هذا الفصل ، سنتعرض لبعض المفاهيم لسوق العمل مع بيان الحالة العامة والمميزات المشتركة لأسواق العمل العربية ، ثم استعراض أسس التحليل للنظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل ، وأخيرا إبراز بعض منهجيات الارتباط والتحول في الشراكة بين التعليم والتكوين المهني وسوق العمل ، وما يتبع من تطوير الكفاءات.

المبحث الأول
مدخل إلى سوق العمل.

يحتوي سوق العمل على يد عاملة نشيطة ، وأخرى عاطلة ، وتندرج ضمن هذين العنصرين ، عناصر جزئية توضح بشكل أكثر عمقا مستويات كل مفهوم.

1- الاستخـــدام :

1-1- مفهوم الاستخدام :

بتغبير الاستخدام يضم القوى العاملة ويشمل الفئات التالية[1] :

1-1-1- العاملـــون :

وهم عبارة عن مجموعة الأشخاص من الجنسين والذين بلغوا حدودا عمرية معينة خلال فترة إسناد زمنية معينة* période de référence ، وكانوا منتمين إلى إحدى الفئات الآتية :

أ) عاملون بأجرة :

تضم كل من :

– من يمارسون العمل ، أي من كانوا يعملون خلال فترة الإسناد القصيرة مقابل أجر نقدي أو عيني أو كلاهما.

– من لديهم وظيفة رسمية وأثناء فترة الإسناد لم يكونوا في العمل ، ولكن على صلة وثيقة بصاحب العمل ، وترتبط قوة الصلة بصاحب العمل أو ضعفها لعدة شروط :

* طول الفترة الّتي انقضت في التسريح أو الإجازة أو التغيب.

---

[1] – من قاموس مصطلحات العمل ، مجلة العمل العربي ، العدد : 60 ، 1995/2 ، ص : 185.

* فترة الإسناد هي الفترة الّتي أخذت فيها الإحصائيات.

* وجود أو عدم وجود تاريخ محدد للاستدعاء ، أو ضمان للعودة إلى العمل بعد انتهاء فترة طارئة محددة ، أو انتهاء الإجازة.

* الاستمرار أو عدم الاستمرار في دفع الأجر.

ب) أصحاب العمل والعاملون لحسابهم.

ج) الأشخاص الذي يتلقون تكوينا ويتقاضون أجرا.

د) الطلاب وربات البيوت العاملون بأجر خلال فترة الإسناد الزمني.

2-1-1- **العاملون لدى أسرهم بدون أجر** :

يرى العرف الدولي على تعريف الفاعلين لدى العائلة بدون أجر بأنهم الأفراد الذين يعملون لدى ذويهم أكثر من ثلث (1/3) ساعات العمل العادية ، إلاّ أن هذا التعريف يثير إشكالية كيفية تحديد كل وقت العمل أو ثلث وقت العمل المعتاد ، خاصة أن الأراضي الزراعية في كل من الدول النامية أو المتقدمة على حد سواء تدار على أساس أسري ، فطبيعة العمل في النشاط الزراعي الذي يستوعب معظم هذه الشريحة من العاملين يتصف بأنه عمل موسمي ، ومن ثم فإنّ تحديد وقت العمل العادي في النشاط الزراعي يصبح بلا مدلول ، ويكفي معيار العمل لدى الأسرة لتصنيف هذه الفئة.

وعلى هذا الأساس ، فإنّ العمال الذين يصنفون خارج الاستخدام هم :

* الذين أوقفوا عن العمل سواء بصفة مؤقتة أو لفترة غير محددة ، ولا يتلقون أجرا خلال فترة الإسناد.

* غير الملتحقين بعمل أو وظيفة أوعدم قيامهم بأي مشروع، وقاموا باتخاذ الترتيبات اللازمة للالتحاق بوظائف جديدة ، أو ممارسة مشروع خاص في تاريخ لاحق.

ويرتبط الاستخدام بعدة جوانب بناءا على عدة معطيات توضح أكثر طبيعة هذه العلاقة.

1-2- توزيـــع الاستخدام[1] :

1-2-1- **توزيع الاستخدام على حسب الحالة العملية :**

يقصد بالحالة العملية للفرد بأنها حالة علاقته بالاستخدام خلال فترة زمنية معينة ، وتضم الحالات التالية :

- صاحب عمل.
- عامل بأجر.
- عامل لدى العائلة بدون أجر.
- الملتحقون بمعاهد التكوين غير مدفوعي الأجر.

ويعطي هذا الصنف من توزيع الاستخدام صورة لعلاقات الإنتاج السائدة في المجتمع ، فهو يوضح تمركز المشتغلين حسب حالتهم العملية ، وتوضح لنا معرفة تلك النسب مدى انكماش أو توسع فئة ما بالنسبة لباقي الفئات الأخرى ، فالتوسع الكمي مثالا لفئات أصحاب العمل يدل على مدى اتساع وتمركز النشاط الاقتصادي المعتمد على القطاع الخاص ، ويوضح تطور الفئة الخاصة بالعاملين باجر ، إلى مدى إقبال المشتغلين أ، ابتعادهم عن العمل لدى الغير ، سواء كان في القطاع العام أو الخاص ، وأخيرا فإنّ الاختلاف في توزيع الاستخدام حسب الحالة العملية بين مجتمع وآخر دلالة على تباين درجة تطور البنيان الاقتصادي ، وعلى أشكال الملكية السائدة في كل منها.

1-2-2- **توزيع الاستخدام حسب المهنة :**

المهنة هي العمل الذي يمارسه الشخص أثناء فترة معينة ، ومن خلالها نستطيع التعرف على مدى تطور البنيان الاقتصادي عموما ، ويعتمد توزيع الاستخدام حسب المهنة على التفرقة بين مهن تتطلب إعداد علميا ومهنيا لمدة طويلة ، ومهارة على مستوى عالي ، بينما تتطلب المهن الأخرى مستويات أقل من المهارة ، تتطلب إعدادا وتأهيلا أدنى من سابقتها ، وبالإضافة إلى أنّ التركيب المهني يعطي وصفا للهيكل الوظيفي

[1] – من قاموس مصطلحات العمل ، مجلة العمل العربي ، المرجع السابق ، ص : 187-189.

للاستخدام بتوزيعاته الفنية والإدارية والوظيفية ، فهو عنصر أساسي لتخطيط الاستخدام، وتوجيهه بأحسن الطرق ، ويتم قياس التركيب المهني تبعا للمعادلة :

$$TE = \frac{n}{N}$$

TE : نسبة المشتغلين في المهنة.

n : عدد العاملين في المهنة.

N : مجموع العاملين في كل المهن.

والتركيب المهني يتسم بخاصية متميزة بين التوزيعات الأخرى للاستخدام ، ويرجع هذا إلى أنّ المهنة تعتبر خاصية تلتصق بالفرد ، وعليه فهي ترتبط لعمليات التعليم والتكوين.

1-2-3- **توزيع الاستخدام حسب الحالة التعليمية** :

يقصد بالحالة التعليمية المستوى التعليمي أو التكويني ، وبديهي أنّ هناك ارتباطا قويا بين هذا التوزيع والتركيب المهني لقوة العمل ، وتصنيف الحالة التعليمية إلى مستويات يختلف من مجتمع لآخر ، ويضم عادة ما يلي :

أمي – ملمّ (يقرأ ويكتب) – ابتدائي – إعدادي – ثانوي – جامعي – شهادة مهنية.

1-2-4- **توزيع الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي** :

يعبر هذا التوزيع عن درجة تطور البنيان الاقتصادي في المجتمع ، ويمكن أخذ التصنيف الثلاثي المعتاد في الدراسات الاقتصادية حيث يضم القطاع الأول ، الزراعة والصيد والرعي والصناعة الاستخراجية ، ويمثل القطاع الثاني الصناعة التحويلية ، بينما يشمل القطاع الثالث الخدمات.

ويمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من التركيب الاقتصادي ، تنعكس في التوزيع النسبي لقوة العمل على هذه القطاعات الثلاثة الرئيسية : في النوع الأول يكون القسم الأكبر من قوة العمل مشتغلا القطاع الأول ، وفي النوع الثاني تقل نسبة العاملين في القطاع الأول ، وترتفع نسبة قوة العمل بالصناعة التحويلية والخدمات ، أمّا في النوع الثالث فيستحوذ قطاع الخدمات على القسم الأكبر من قوة العمل ، ويكون مركزا في

الخدمات الحديثة الّتي تعتمد على المعلوماتية informatique ، وتقع أغلب بلدان العالم الثالث من النوع الأول ، وتعد البلدان الغربية المصنعة ممثلة للنوع الثاني بينما هي في سبيلها للتحول إلى النوع الثالث ، وتوزيع قوة العمل حسب النشاط الاقتصادي ، وإلى جانب هذه التوزيعات توجد جوانب أخرى تتيح لنا فهم طبيعة الاستخدام في مجتمع ما مثل : توزيع الاستخدام حسب مستوى المهارة ، أو فئات الأعمار ، أو حسب الإقامة (حضر / ريف / عاصمة ، مدن).

3-1- الاستخدام الناقص :

تتجلى أهمية إحصاءات الاستخدام الناقص من كونها تعطي صورة واضحة عن العرض والطلب داخل سوق العمل ، وقد عرف مكتب العمل الدولي الاستخدام الناقص بأنه الغرق بين كمية العمل الذي يقوم به الفرد ، وكمية العمل الذي يرغب في القيام به بصفة معتادة ، وعلى هذا الأساس صنف الاستخدام الناقص إلى :

1-3-1- **استخدام ناقص مرئي** :

وهو مفهوم إحصائي يعكس قصورا في حجم العمالة، ويعتمد على عنصرين هما :

أ) **أشخاص مرئيون استخدامهم ناقص** :

يشمل الأشخاص المستخدمين بأجر أو لحسابهم الخاص ، سواء كانوا يعملون ، أو لا يعملون ، ولديهم عمل ، ويشتغلون أقل من الفترة العادية المحدد للنشاط ، ولديهم استعداد لعمل إضافي خلال فترة الإسناد.

ب) **حجم الاستخدام الناقص المرئي** :

ويقاس بالمجموع الكلي للوقت المتوفر للاستخدام الإضافي خلال فترة الإسناد ، والمتعلق بكل شخص مرئي استخدامه ناقص ، ويحسب الوقت المتوفر للاستخدام الإضافي في وحدات أيام العمل ، أو إنصاف أيام العمل أو ساعات.

1-3-2- **استخدام ناقص غير مرئي** :

وهو مفهوم تحليلي يعكس سوء توزيع موارد العمل أو اختلال التوازن بين العمل وعوامل الإنتاج الأخرى ، ومن أغراضه انخفاض الدخل ، والاستخدام الناقص للمهارات المتاحة ، انخفاض الإنتاجية ، ويمكن تقسيم الاستخدام الناقص غير المرئي إلى نوعين :

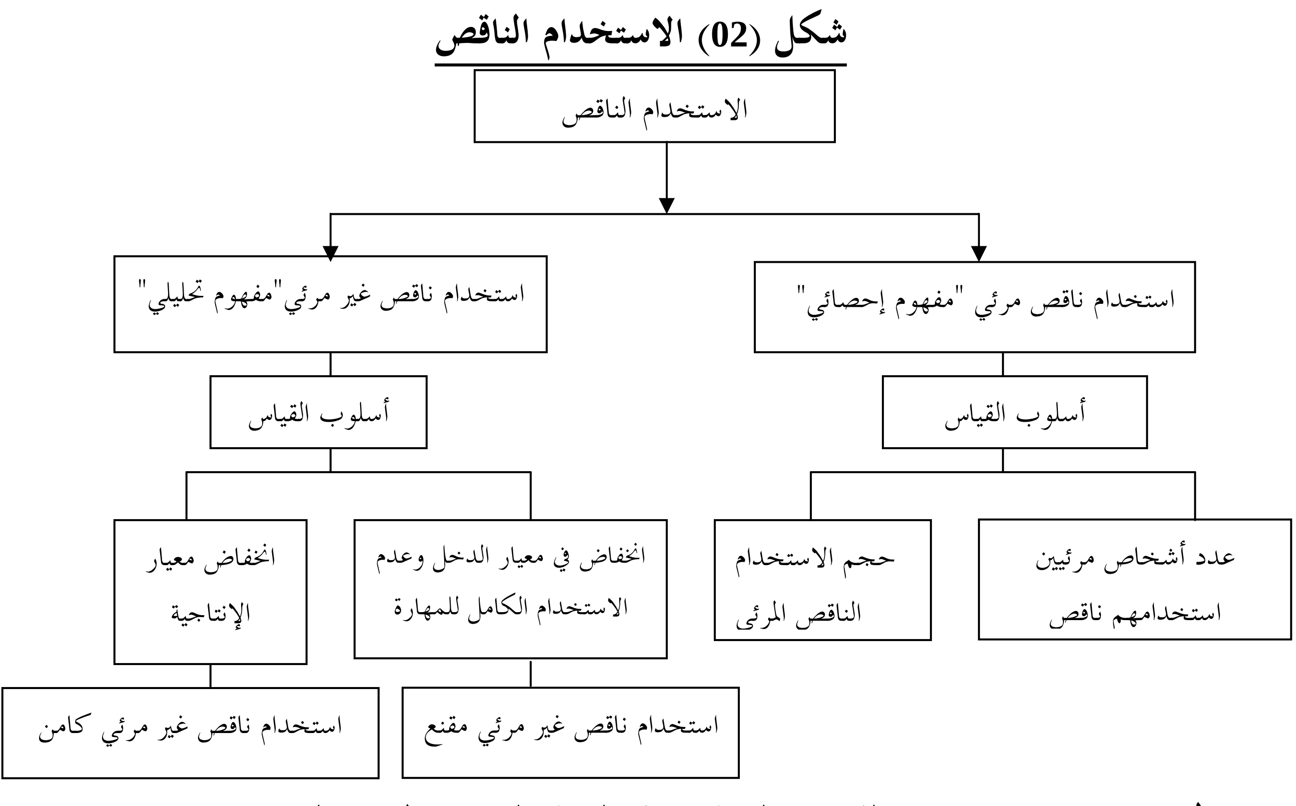
أ) **استخدام ناقص غير مرئي مقنع** :

ويقصد به الاستخدام الناقص غير المرئي من منطلق معيار الدخل ، واستخدام المهارات المتاحة ، أي انخفاض دخل الفرد ، وعدم قدرته على استخدام مهارته ويعمل طول الوقت.

ب) **استخدام ناقص غير مرئي كامن** :

ويقصد به الاستخدام الناقص غير المرئي من منطلق معيار الإنتاجية ، أي من منطلق انخفاض إنتاجية الفرد داخل المؤسسة الّتي يعمل بها ، بالرغم من عمله طول الوقت ، نتيجة لعدم اقتناعه بعمله.

شكل (02) الاستخدام الناقص



المصدر : من قاموس مصطلحات العمل، مجلة العمل العربية، المرجع السابق، ص: 195 .

2- البطـالة :

2-1- مفهوم البطالة :

التعريف الأكثر شيوعا في تعريف البطالة هو : "وجود رغبة لدى العامل للعمل عند مستوى معين من الأجر" ، كما أنّه يوجد تعريف آخر للبطالة يأخذ النسبة بين عدد العمال العاطلين إلى عدد القوى العاملة في البلد[1].

عرفت الندوة العالمية لإحصائي العمل (جنيف 1982) الّتي تعد مرجعا في تحديد مفهوم البطالة ، أنّ تعبير البطالة يشمل كل الأفراد ذكورا وإناثا فوق السن المحدد (سن العمل) ، والذين كانوا خلال فترة الإسناد يتصفون بالصفات التالية :

– لا يعملون بمعنى لو يكونوا يمارسون أي عمل مقابل أجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة الإسناد.

– مستعدين حاليا للعمل ، أي راغبين في العمل بأجر أو لحسابهم الخاص خلال فترة الإسناد.

– يبحثون عن عمل ، أي اتخذوا خطوات محددة خلال فترة حديثة للبحث عن عمل بأجر ، أو لحسابهم الخاص ، والخطوات المحددة تشمل التسجيل في مكاتب الاستخدام العامة أو الخاصة ، أو تقديم طلب عمل ، أو البحث عن الوسائل لتأسيس مشروع خاص.

2-2- أنواع البطالة وأسبابها :

أ) البطالة الهيكلية :

تحدث البطالة الهيكلية عندما تتعرض بعض الصناعات وبعض أصناف العمال المهرة ، وبعض المناطق في الدولة للانهيار ، في الوقت الذي تتجه فيها مناطق وعمال وصناعات أخرى إلى التوسع ، وتؤدي هذه النتيجة اختلال التوازن عندما يزيد عرض

---

[1]– عاصم بن طاهر عون ، اقتصاديات العمل ، نظرة عامة ، جامعة الملك سعود ، الطبعة الأولى ، 1994 ، ص : 86.

العمل في القطاعات الّتي أصابها التقلص ، في الوقت الذي يزيد فيه الطلب على العمل في القطاعات الّتي تواجه حالة التوسع ، أي القطاعات النامية.

وفي هذه الحالة سيتحول العمال في القطاعات الّتي أصابها التقلص إلى القطاعات النامية استجابة إلى التغيرات في معدل الأجر ، إلاّ أنّ مثل هذه التعديلات تتطلب وقتا ، وقد تبقى غير مكتملة ، خاصة وأن العمال الذين تم الاستغناء عنهم يتمتعون بمهارات مختلفة عن المهارات الّتي تتطلبها القطاعات النامية ، كما أن إعادة التكوين قد تتطلب وقتا طويلا ، كما تؤدي التكنولوجيا الحديثة إلى بطالة هيكلية ، إذا استبدلت العمال بالآلات الحديثة الّتي تقوم مقامهم[1].

ولهذا من الأهمية القصوى توفر مستويات معرفية لدى العامل من أجل الاستجابة لتغيرات سوق العمل ، وعدم الوقوع في بطالة من هذا النوع.

ب) البطالة الاحتكاكية :

ليس المقصود بالاستخدام التام أن يكون مستوى البطالة مساو إلى الصغر ، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين فيه عن العمل ، وأيضا بعض فراغات العمل ، فمثلا نجد أنّ هناك بعض الأفراد يتركون الدراسة من أجل العمل ، وبعض النساء يرجعن للقوى العاملة بعد فترة انقطاع وتوقف ، قد يرغب بعض العمال في العودة إلى أعمالهم الّتي سبق لهم العمل فيها[2].

توفر فرص العمل في حالة البطالة الاحتكاكية مرتبط بزيادة الإنفاق الكلي الذي يشجع على التوظيف ، بخلاف البطالة الهيكلية الّتي تحتاج إلى تدابير أخرى ترمي إلى تكثيف حركة تنقل اليد العاملة فيها بين الصناعات أو المناطق المختلفة ، فضلا عن رفع المستويات التعليمية والتكوينية لقوة العمل[3].

[1] – ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص : 87.

[2] – ضياء مجيد الموسوي ، المرجع السابق ، ص : 85.

[3] – حسين عمر ، تطور الفكر الاقتصادي ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 1999 ، ص : 951.

ج) **البطالة الموسمية** :

وهي بطالة تحدث في إحدى قطاعات النشاط الاقتصادي نتيجة تغير الظروف الاقتصادية أو المناخية في بعض الفصول الّتي تؤدي إلى ركود العمل في هذه القطاعات أو زيادته ، ومثالا عن ذلك القطاع الزراعي في مواسم الحصاد حيث يزيد حجم العمل ، وقطاع الفنادق والمطاعم في الصيف ، حيث يقل حجم العمل في فصل الشتاء ، مما يؤدي إلى حدوث البطالة الموسمية بين أفراده.

د) **البطالة الشاملة** :

ويقصد بها البطالة الّتي تعم كل أنواع وأقسام النشاط الاقتصادي بدون استثناء ، وتكون نتيجة لتغير الظروف الاقتصادية بسبب الكساد أو الحروب.

و) **البطالة المزمنة** :

وهي أشق أنواع البطالة وأكثرها حدة ، ويقصد بها انتشار البطالة في منطقة محددة ، ولفترات طويلة غير عادية ، ويتعرض لها الأفراد القادرون والراغبون في العمل ، لكنهم لا يحصلون عليه ، وبمرور فترات طويلة ، يفقد هؤلاء الأفراد مهاراتهم وقدراتهم ، مما يجعل عملية الإدماج – فيما بعد – تكون صعبة.

ه) **البطالة غير المنتظمة** :

وهي نوع من البطالة يرتبط بالعمال العرضيين أو المؤقتين ، والذين لا يحملون أي مهارة محددة ، وحيث يقتضي حجم العمل الذي يتغير من يوم لآخر عدم استخدامهم بصفة دائمة.

3- أسواق العمل العربية :

3-1- خصائص أسواق العمل العربية :

على الرغم من الاختلافات في أسواق العمل العربية ، فإنها تشترك في عدد من الخصائص منها[1] :

– ارتفاع معدلات النمو السكاني ، بالقياس إلى القدرة على خلق مواطن عمل جديدة.

– ارتفاع معدل نمو حملة الشهادات بالقياس إلى نمو مواطن العمل الجديدة ، وعلى الأخص في القطاع العام الذي يتوجهون إليه أساسا ، أو في القطاع الخاص الذي لم يؤهلهم تكوينهم الانخراط فيه بفعالية.

– انتشار الأمية ، وضعف مهارات العاملين والتفاوت الكبير بين توجهات منظومات التعليم الجامدة ، وحاجات سوق العمل المتغيرة.

– ضعف القطاع الخاص ، وصغر مؤسساته وقصور قدرته على استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل من خريجي المنظومة التعليمية.

– الدور المهيمن للقطاع العام في التشغيل ، وعلى الأخص لحملة الشهادات.

– التزايد المتوالي للعمالة الأجنبية ، وخاصة الأسيوية الّتي كانت تتمركز في الدول الخليجية ، ثم أصبحت حاضرة حتى في المغرب العربي ، وخصوصا مع الانطلاقة في إنجاز العديد من المشاريع التنموية ، وقد ساعد على تضاعف هذه العمالة ، تواجد الشركات الأجنبية ، الدول العربية ، بحيث تستغل التكلفة المتواضعة لهذه اليد العاملة في توظيفها (بلغ عدد العمالة الأسيوية في المملكة العربية السعودية عام 1994 ، حوالي ثلاث ملايين ونصف عامل)[2].

---

[1] – ندوة حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية ، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، 1997/9 ، ص : 201-202.

[2] – رفعت نصر عبد الغني ، العمالة الأسيوية الوافدة إلى الدول العربية الخليجية ، وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، مجلة العمل العربي ، العدد 73 ، 1999 ، ص: 111.

اختلاف منظومة الأجور والحوافز ، وشروط العمل بين القطاعين العام والخاص ، الأمر الذي لا يسهل توطين الوظائف في القطاع الخاص ، وعلى الأخص في الدول الخليجية.

- انتشار البطالة وأشكال الاستخدام الناقص لرأس المال البشري.

- الحركية الشديدة لليد العاملة سواء الهجرة الداخلية أو الخارجية ، وإذا كانت الأولى تخل التنمية في بعض مناطق البلد ، فإنّ الثانية تضعف قدرات البلد بأكمله ، وقد أحصت الولايات المتحدة الأمريكية وحدها ، حوالي 353000 كفاءة عربية سنة 2000[1].

- أهمية أثر العوامل المؤسسية وجود أو غيابا على أسواق العمل في البلدان العربية واختلافها (القوانين والتشريعات والعادات المحلية) .

- غياب أو قصور البيانات الدقيقة والمفصلة عن أسواق العمل ، مما يضعف الاستفادة منها بشكل تحليلي ، وفي النماذج بغرض التنبه للنقائص ، وصياغة السياسات المتكاملة.

2-3- تحديات أسواق العمل العربية وضرورة التكوين :

السرعة في تغيرات البيئة الدولية دعا إلى بروز القلق من ظاهرة النمو من دون فرص تشغيل ، ومن هذه التغيرات :

- التطور السريع في مجال العلوم والتكنولوجيا ، وعلى الأخص التقنيات الحديثة للمعلومات ، وما يسببه ذلك من آثار على المهن ، نوعا وتوصيفا ومحتوى وتنظيما ، وعلى أنماط التكوين المؤهل لها.

وقد أدى التوسع والتطور في مجال المعلومات والخدمات المتعلقة بها إلى توسع في قطاع الخدمات عموما ودوره في خلق فرص العمل ، وخصوصا في نطاق دولي من خلال تجارة الخدمات.

[1] - عبد الرحمن حمادي ، تصدير الأدمغة الثمينة والأيدي الرخيصة ، مجلة المعرفة ، أفريل 2005 ، العدد : 120 ، الرياض ، ص : 96.

- توجهات التصحيح الهيكلي والخصخصة ، وما يفترض من علاقة بينها وبين مسائل سوق العمل كالبطالة ، حيث يمكن أن تكون هذه العلاقة لإيجابية من خلال خلق فرص جديدة للعمل ، أو سلبية بالتسريح المتواصل للعمال.

- الاتجاه نحو العولمة وتحرير التجارة الخارجية والترتيبات المرافقة ، والتي شملت أنشطة عديدة، بما يترك آثارا عديدة على أسواق العمل المحلية سواء من حيث تركيبها المهني ، أو من حيث شروط المنافسة والإنتاجية والتكوين وكسب أو خسارة فرص العمل ، وخصوصا في قطاعات كالزراعة والخدمات.

وقد ركزت الندوة العربية حول سوق العمل في الدول العربية المنعقدة في ماي 1997، في بحثها عن الحلول ، على التكوين باعتباره يعمل على خلق فرص عمل جديدة، ويعمل على تحسين الكفاءات ، ومواكبة التغيرات المهنية ، كما أنّ التكوين على العمل للحساب الخاص ، لا يعني فقط تشغيل المتكون نفسه ، بافتتاحه مشروعا صغيرا ، بل قد يخلق فرص عمل جديدة لعمال آخرين في المؤسسة الصغيرة.

"كما أنّه من الضروري إعداد نظام تكوين متكامل يراعي متطلبات أصحاب العمل المتغيرة ، ويوفر معلومات متكاملة عن حاجات سوق العمل ، وهذا يقتضي إشراك القطاع الخاص في البرامج التعليمية والتكوينية (من خلال التوجيه وتحديد الحاجات والتمويل أيضا...) ، وإدخال مقادير ملائمة من المواضيع في مناهج التعليم ، تعرف الطلبة والخرجين على آلية الاقتصاد وآلية سوق العمل ، وطرق البحث عن العمل والحصول عليه"[1].

[1] – ندوة حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في الدول العربية ، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، المرجع السابق ، ص : 204.

المبحث الثاني

النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل.

اهتم الاقتصاديون الأوائل بالتكوين ، وصولا إلى النظريات الحديثة بسوق العمل، وخصوصا نظرية الرأسمال البشري الّتي قامت على أساس تحليل أكبر للتكوين والعمل.

1- التكوين في فكر آدم سميث وألفرد مارشال :

1-1- التكوين عند آدم سميث :

اهتم الاقتصاديون الكلاسيكيون بالتكوين عموما ، ودرسوا أثره على الإنتاجية ، الأجور ، ومظاهر التقدم ككل.

فكان Adam Smith (1723-1790) أول من ناقش التعليم في مواضع مختلفة من كتاباته عن ثروة الأمم ، والتي ترجع بداياتها إلى عام 1776 ، وتوصل إلى أن الجهد الإنساني يمثل قلب كل الثروات وجوهرها ، كما اعتبر أنّ التكوين من صور تراكم رأس المال البشري، وهو استثمار مفيد لكل من المتعلمين والمجتمع عامة ، ولاحظ أنّ نفقات التعليم تعد واحدة من أهم العوامل الّتي تساهم في إحداث تباينات الدخول ، بما يتوافق ومتطلبات منصب العمل ، وبالتالي فإنّ اختيار الأفراد للمهن الأكثر دخلا ، يعود إلى مدى الاستجابة لهذه المتطلبات* ، ومنها التكوين.

أمّا هذه النــزعة في اختيار المهن الأكثر دخلا ، فقد أرجعها A.Smith إلى سببين رئيسيين هما :

- عقلانية الأفراد الذين يبحثون عن مناصب العمل الأكثر مزايا.
- الحرية في الاختيار من دون إكراه.

* – من المتطلبات والخصائص الأخرى لمنصب العمل الّتي تؤدي إلى رفع الأجر هو العمل المتعب الذي يحتاج لطاقة أكبر لتنفيذه ، وفي هذا انتقد A . Smith – Stuart Mill لأنه لاحظ أن الأعمال المتعبة وعوض أن تكون ذات أجور مرتفعة ، فإنّ العكس هو الحاصل لسبب راجع إلى العمال أنفسهم غير المؤهلين لمهن أخرى.

ولتوضيح الفكرة أكثر ، قدم مثالا عن ذلك حيث يقول : "عندما يتم اقتناء آلة إنتاج، فإنّ الهدف منها هو تحقيق إنتاجية في العمل ، ومنه فوائض مالية تسمح بتعويض تكلفة الشراء، وكذا تحقيق فوائد من وراء تشغيلها ، وهو الأمر نفسه عند الفرد ، الذي ينفق المال والجهد والوقت من أجل التحكم في مهنة تتطلب مهارات من جهة ، ومن جهة أخرى تحقيق دخل يغطي نفقات التعليم"[1] ، إضافة إلى ذلك فمدخلات العمل ليست كمية فحسب ، بل تتضمن أيضا أبعادا نوعية مثل القدرات المكتسبة ، والنافعة لكل أفراد المجتمع ، علاوة على شروط المهارة والبراعة والمعايير الأخرى الّتي على أساسها يتقدم مستوى العمال .

وقد عزا A .Smith تفوق التصنيع في اسكتلندا إلى النظام التعليمي الإسكتلندي لإدراكه لوجود علاقات ارتباطية كثيرة بين النظام التعليمي وبين مظاهر التقدم في التصنيع.

ورغم أنّ ملاحظاته حول هذا المجال ، جاءت مبعثرة وغير منظمة إلاّ أنها شكلت الأساس لمزيد من إسهامات أصحاب النظرية الكلاسيكية ، كما اعتبرها الكثير من الاقتصاديين البذرة الأولى لميلاد نظرية الرأسمال البشري.

1-2-1- **التكوين عند ألفرد مارشال** :

انطلق Alfred MARSHALL (1842-1924) من نظرة مقاربة لفكرة Adam SMITH حول التكوين ، إلاّ أنّه بيّن أنّه توجد عوائق اجتماعية لدى طبقة العمال في الإنفاق على تعليم أبنائهم بسبب محدودية مواردهم المالية ، عكس طبقة الصناعيين الذين يخصصون أموالا أكبر للتعليم ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ، لاحظ "التمييز الممارس في المصانع من طرف المسؤولين ، على طبقة العمال ومنعهم من تولى مناصب قيادية"[2].

---

[1] - Adam SMITH , recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations , ed . Gallimard , Paris , 1976 , p : 106.

[2] - Alfred MARSHALL , principes d'économie politiques , tome 1 , ed . GORDON & BREACH , Paris , 1971 , p: 392.

ورغم هذا يبقى التعليم مصدر الثروة الشخصية لتشمل كل الطاقات والقدرات الّتي تجعل الفرد كفئا من المنظور الصناعي ، وفي هذا علّق MARSHALL أهمية كبيرة على التعليم العام الذي يهيئ العقل لاستخدام قدراته في العمل بما يضمن إنتاجية أكبر ويساهم في زيادة الثروات المادية للدولة ، كما دعا أ، يتوجه التعليم التقني لاستهداف إثراء طرق البحث والاستقصاء ، ولا يكتفي بالتركيز على البراعة ، ومعرفة الماكينات والعمليات ، لأنه في هذه الحالة ، "يكون للفرد الذي تعلم مهنة بالخبرة ، فرصة أكبر للتقدم أكثر في المستقبل في مجال تخصصه ، مقارنة بالفرد الذي ينخرط في برامج تكوين قديمة"[1] ، الّتي لا تحرك عنصر الإبداع والاكتشاف.

2- نظرية التجزئة في سوق العمل[2] :

ظهرت هذه النظرية في نهاية الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية ، انطلاقا من أعمال Doeringer وPiore على الخصوص ، والتي تؤكّد عدم وجود سوق وحيد للعمل يلتقي فيه العرض والطلب ، بل يوجد سوقين ينحدران من سوق العمل ، هما السوق الأولى، والسوق الثانوي.

والسوق الأولى له مميزات راقية : الأجور العالية ، ظروف أفضل للعمل ، فرص للترقية، والتكوين ، وقوانين داخلية مكتوبة ، حرية النشاط النقابي.

وعلى العكس من ذلك ، فإنّ السوق الثانوي يتميز بأجور منخفضة ، ظروف عمل متدنية ، مراقبة تعسفية ، معدل عالي لدورات العمال ، حرية أقل للنشاط النقابي ، وفرص أقل للترقية والتكوين ، والسمة الرئيسية لهذا السوق هي البطالة وعدم الاستقرار.

الفئات الموجودة في السوق الثانوي هي الفئات غير المرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب (احتياجات مالية غير كبيرة) ، والفئات المحرومة اجتماعيا مثل الأقليات والمهاجرين.

---

[1] Alfred MARSHALL ,Ibid , p : 386.

[2] – Jean Jacques PAUL , la relation formation emploi , un défi pour l’économie , ed. économica , Paris 1989 , p : 83.

وقد ميّز Piore التكوين العام المتعلق بأداء المهام العامة ، والتكوين الخاص الذي ينمي قدرات التحكم في مهن لها خصوصيات ، وبالتالي – حسب Harrison وVietorisz – فالاستثمار في كلا النوعين مشجع أكثر في السوق الأولي نظرا لارتفاع الأجور ، وضرورة مسايرة التكنولوجيا.

أمّا في السوق الثانوي ، فالأجور المتدنية ، والتكنولوجيا غير الموجودة أوجد عدم الحاجة لاستعمال القدرات العالية.

3- **نظرية البحث عن العمل** :

قامت أسس هذه النظرية خصوصا على أعمال Stiger ، Alchain ، وقد تجاوزت مبدأ المعلومات التامة الّتي يحوزها العون الاقتصادي ، حيث تفترض أنّ جمع المعلومات ذو كلفة ، وأنها غير تامة ، أي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والأجور المعروضة من كل متعامل.

وإشكالية هذه النظرية هو إعداد نموذج بحث يحقق أقصى منفعة في ظل قيد كلفة البحث ، وتضم هذه الأخيرة :

– **تكاليف مباشرة** :

تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة ، تكاليف النقل ، . . .

– **تكاليف غير مباشرة** :

تعادل عدم الحصول على مداخيل نتيجة تكريس الوقت للبحث عن عمل آخر ، كان من الممكن الاستفادة منه في عمل مأجور.

بالإضافة إلى تكلفة نفسية بسبب الضغط والقلق المفروض على الباحث عن العمل في إيجاد العمل الذي يناسبه.

الكلفة الحديثة للحصول على عرض عمل إضافي = الإيراد الحدي لعرض عمل إضافي "وكلما كانت كلفة البحث منخفضة ، ارتفع الأجرة ، وطالت مدة البحث ،

لأنّ انخفاض كلفة البحث عن عمل يشجع الفرد على مواصلة البحث عن عرض عمل أعلى ، وهذا ما يرفع مدة البحث"[1].

وفي إطار هذه النظرية بحث Fallon (1983) ، عن سبب طول مدة البحث عن عمل لدى الأفراد ذو المستوى التعليمي العالي ، مقارنة بزملائهم ذو المستوى التعليمي الأقل ، وتوصل إلى نتيجة ، وهي أنّ طول مدة بحث الفئة الأولى راجع لرغبتها في الحصول على أجور أعلى ، ولا يخفى تأثير بعض الصفات الشخصية والعائلية المصاحبة لمستوى التعليم على هذه الرغبة.

وخلاصة القول ، هذه النظرية تهدف إلى تطوير مفهوم تناظر علاقة صاحب العمل بالأجير ، بالشكل الذي يخدم إطار تحليل علاقة التكوين – العمل.

4- نظرية الرأسمال البشري :

4-1- مفهوم النظرية :

في بداية سنوات الستينات انتشر مفهوم الرأسمال البشري عند الاقتصاديين الأمريكيين على غرار T.W .Schultz[*] ، Jacob Mincer ، وكذلك G.S.Becker الذي أصدر كتاب : "humain capital , a theorical and emprical analysis" سنة 1964 ، وفيه يعرف الرأسمال البشري على أنّه مجموعة القدرات الفكرية والمهنية للفرد الّتي تساعده على تحقيق عائدات نقدية في المستقبل ، هذا المفهوم يشجع الاستثمار في الرأسمال البشري عن طريق التكوين[2].

وميز Becker بين الرأسمال البشري العام والمتمثل عادة في الشهادات المتحصل عليها وكذلك الخبرة المهنية في سوق العمل ، وهو قابل للتحول من مؤسسة لأخرى ،

---

[1] - Jean Jacques PAUL , Opcit , p : 63.

[*] – نشر Théodore.W.Schultz الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد في سنة 1974 ، مقالين حول هذا المفهوم ، الأول بعنوان Investment in humain capital سنة 1961 ، والثاني في نفس السنة بعنوان éducationand economic grouth في كتاب مشترك التأليف ، هو social forces influencing american education .

[2] Jean Yves CAPUL Oliver GARNIER , dictionnaire d'économie et de sciences sociales , ed. HARTIER, Paris , 1994 , p : 39.

لأنه لا يحمل أي خصوصية عكس الرأسمال البشري الخاص الذي يتكون ويتراكم طوال مدة بقاء العامل في المؤسسة الّتي يشتغل بها ، فهو يحمل مسار وطبيعة نشاط المؤسسة ، ولتوضيح الفكرة أكثر نورد المثال التالي : "الموظف الذي يتحكم في برامج الإعلام الآلي مثلا ، يستطيع العمل في أي مؤسسة ، فالإعلام الآلي مستعمل بصفة شاملة من قبل كل المؤسسات ، بينما العامل الذي تكون على استعمال تجهيزات أو آلة تنفرد في نطاق واسع ، نظرا لخصوصية التكوين الذي تلقاه"[1].

لكن هذا لا يعني أن المرونة الموجودة في الرأسمال البشري العام هي مرونة كاملة ، لأنّ المتحكم في وظائف تقنية ، لا يمكنه ممارسة وظائف قانونية أو طبية وغيرها من المهام الّتي لا تتناسب مع التكوين المتلقى[2].

2-4- أسس نظرية الرأسمال البشري :

بنيت نظرية الرأسمال البشري على ثلاثة أسس :

أ – الاستثمار في الرأسمال البشري يرفع إنتاجية العامل ، وهذا ما يمثل حافزا للمؤسسة والفرد على حد سواء ، لأنّ الارتفاع في الإنتاجية ينعكس إيجابيا على المداخيل[3].

يوضح الشكل (03) الفرق بين العوائد الناتج في الفرق بين التعليم وفقا لمبدأ نظرية الرأسمال البشري.

هذا الشكل يبين حالة الطالب الذي يواصل دراسته الجامعية الّتي تمتد لـــ 05 سنوات من عمر 18 سنة إلى 23 سنة (الحالة الأولى) ، أو يستغني عن هذا التعليم ويتوجه مباشرة للعمل (الحالة الثانية)[4].

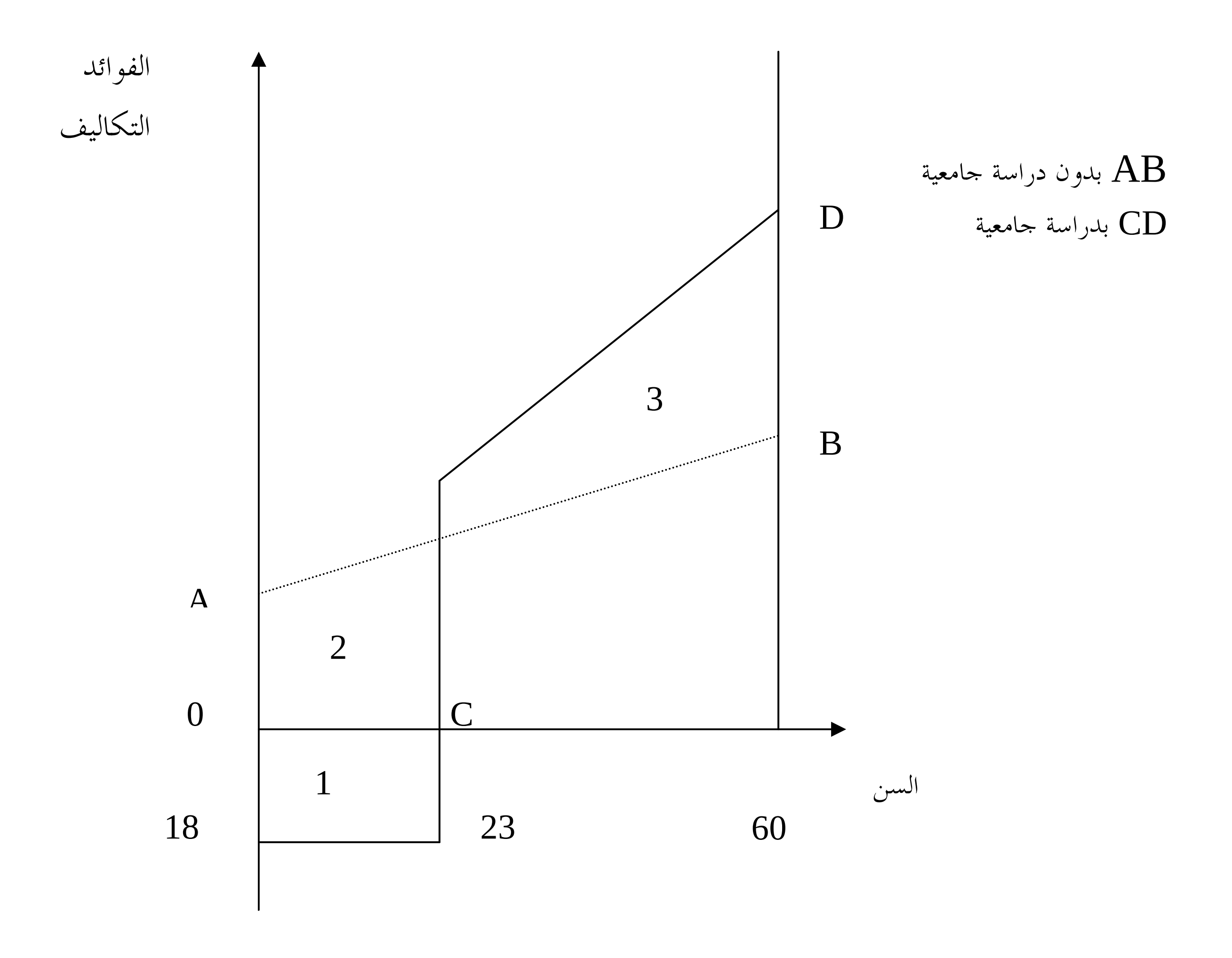
1 - Pierre CALUIC , André ZYLBERBERZ , micro économie du marché du travail , ed . la découverte , Paris , 2003 , p : 37

2 - Jean Louis LHERITIER , capital humain et asymétries d'information , problèmes économiques , n° 2 , 352-353 , 1-8 décembre , 1993 , p : 5.

3 - Denis CLERC , la théorie du capital humain , Ibid , p : 3.

4 - Eric VATTEVILLE , mesure des sources humaines et gestion de l'entreprise , ed . économica , Paris , 1985 , p : 248.

الشكل (03) مخطط العوائد في حالة مواصلة وعدم مواصلة التعليم.



تمثل المنطقة 1 و2 مصاريف الدراسة ، وكذلك العائد المستغنى عنه على التوالي ، وبعد حصول الطالب على شهادة عليا ، يستطيع تعويض المصاريف ، وأكثر من ذلك تحقيق دخل أكبر CD.

يلخص الجدول (03) عناصر التكاليف الخاصة والاجتماعية (العامة) للتعليم ، حسب تصنيف M.Woodhall ، الأولى تمثل التكاليف الّتي يتحملها الطالب أو أسرته ، أمّا الثانية تتحملها الدولة بدلا من الطالب ، ومن هنا فقد يطلق عليها أحيانا تكاليف حكومية.

جدول (03) عناصر التكاليف الخاصة والعامة للتعليم.

نوع التكاليف	تكاليف اجتماعية (عامة)	تكاليف خاصة
مباشرة	– رواتب المعلمين. – النفقات الجارية الأخرى على السلع والخدمات. – النفقات على الكتب. – الإيجارات.	– الرسوم مطروحا منها القيمة المتوسطة للمنح. – الكتب وغيرها.
غير مباشرة	المكاسب الضائعة	المكاسب الضائعة

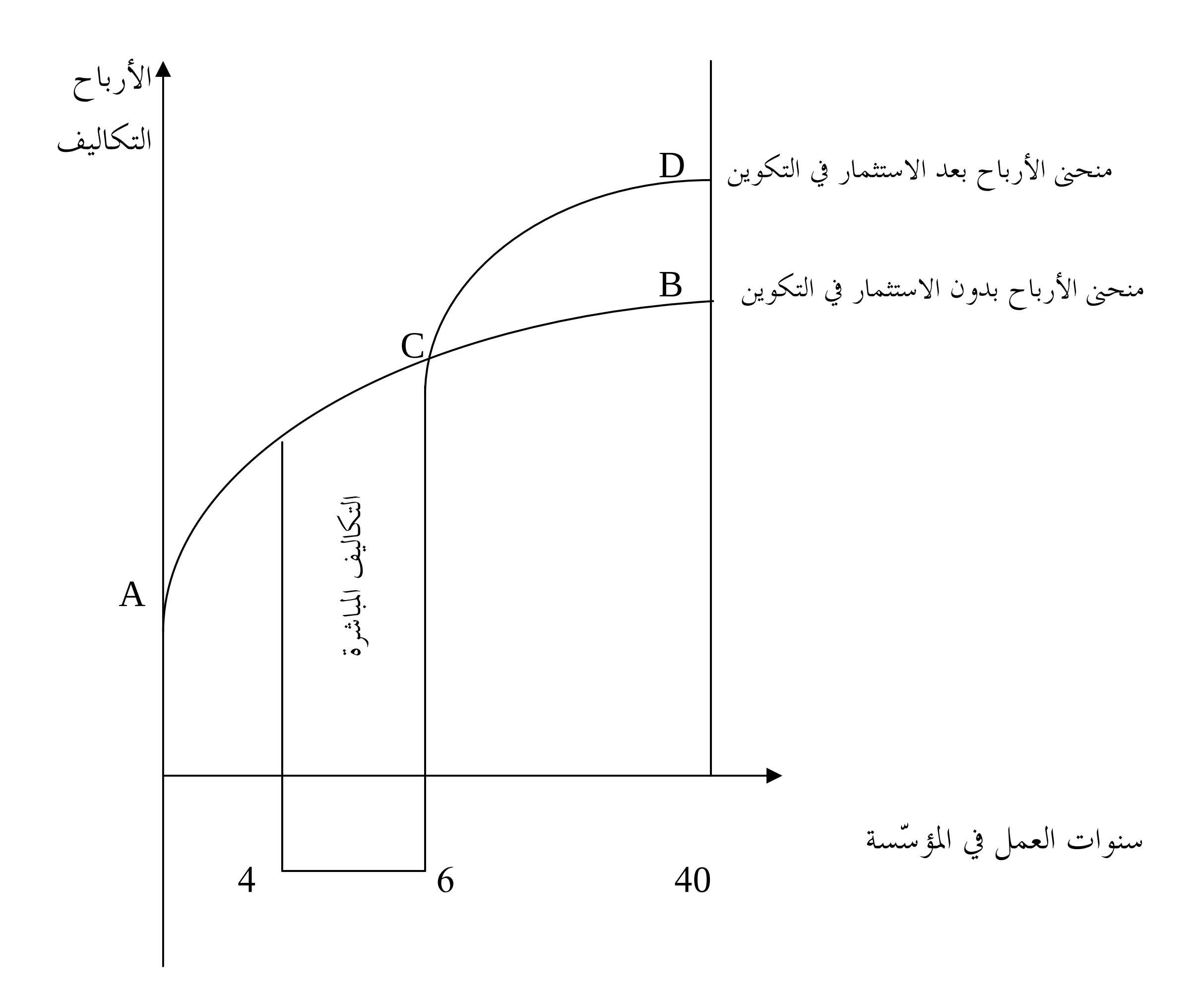
المصدر : محمود عباس عابدين ، علم اقتصاديات التعليم الحديث ، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2000 ، ص : 115.

فحرمان سوق العمل من خدمات الطلاب بسبب اختيارهم الاستمرار في التعليم، يمثل فاقدا في السعة الإنتاجية ، وبالتالي فقدا للمخرج الحالي للاقتصاد ، ككل بالإضافة إلى فاقد في مكاسب الأفراد أنفسهم (المكاسب الضائعة).

وحتى في حالة تمويل التكوين من طرف المؤسسة ، فإنّ نفس القاعدة تتحكم في تحديد المداخيل ، ومختلف التكاليف[1].

[1] - Benmessaoud KHADIDJA, la difficulté de la l’évaluation de l’investissement immatériel : la formation , colloque international GRH opit.

شكل (04) تكاليف ومنحيات الأرباح في التكوين بالمؤسسة.



يبين الشكل أعلاه ، تأثر مردودية المؤسسة بوضعية تكوين العمال ، حيث ترتفع المداخيل (الفرد والمؤسسة) إلى CD في حالة متابعة العامل لتكوين (في هذه الحالة سنتين، من السنة 04 إلى السنة 06 من فترة بقائه بالمؤسسة المقدرة بـــ 40 سنة).

التكاليف الّتي تتحملها المؤسسة في هذه العملية تنقسم إلى تكاليف مباشرة (تكلفة التكوين ، أجر العامل المتكون) ، وغيرها مباشرة تتمثل في النقص في المردودية طوال فترة التكوين.

وبالمقابل تسترجع المؤسسة هذه النفقات ، وتحقق أرباح أكبر (CBO) ، وفي هذا الصدد فإنّ المؤسسة لا تقدم على تحويل التكوين لعملها ، إلاّ إذا كانت الأرباح أكبر من التكاليف المباشرة وغير المباشرة.

ب – المبالغ المنفقة على التعليم والتكوين عموما مشروطة بالربح المنتظر منه حيث[1] :

إذا اعتبرنا أنّ I حجم المبلغ المنفق خلال سنة واحدة ، وn هي مدة التعليم ، ولتكن 09 سنوات ، فإنّ الفرد يتوقع تحقيق أرباح G أعلى من 9I.

وقراره بمواصلة دراسته لسنة أخرى (10I= I+9I) متعلق بحالة ما إذا كانت الأرباح أو المداخيل الإضافية تعادل أو أكبر من التكلفة الإضافية :

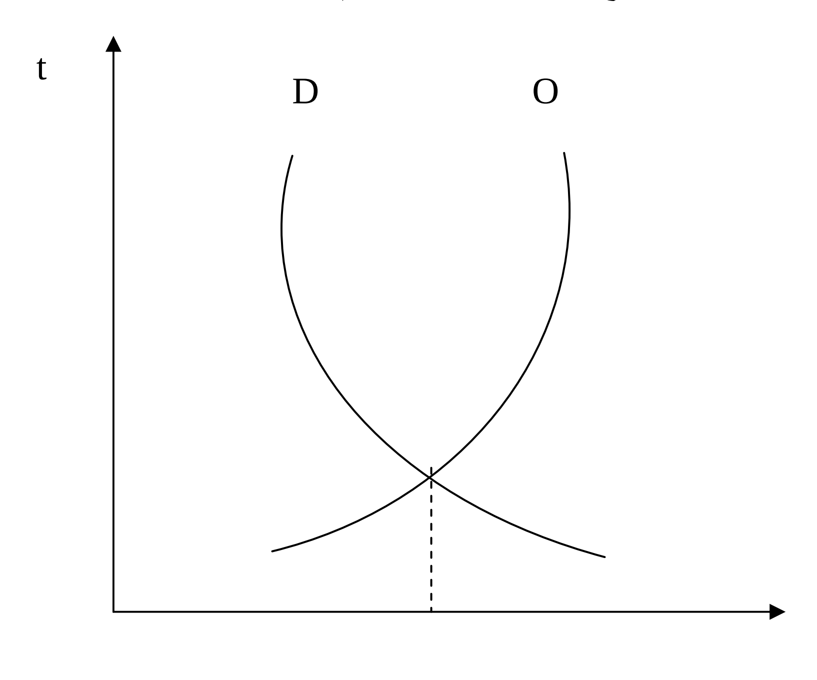
$$G(10I) - G(9I) \geq I$$

أي :

$$\Delta G \geq I$$

وهذا ما يتوافق حسب Becker مع تقاطع منحنى المردودية الحدية للتعليم (D) بمنحنى التكلفة الحدية للمبلغ المفترض (O) بمعدل القاعدة t[2] .

شكل (05): تحديد المبلغ المستثمر في التعليم.



[1] - Pierre CAHUC , André ZYLBERBERG , Opcit , p : 37.

[2] - Alain MINGAT , théorie du capital humain et analyse des scolarisations , revue d'économie politique , n° 04, 07/1980 , p : 421.

- حساب العوائد والتكاليف :

من الطرق المستعملة في حساب العوائد والتكاليف : طريقة القمة الحالية.

القيمة الحالية للعوائد :

تتمثل قيمة الرأسمال البشري في القيمة الحالية **V** للعوائد المتوقع الحصول عليها طوال الحياة المهنية ، ويتطلب حساب ذلك إجراء عملية حسم متتالية للعوائد المحققة في المستقبل على النحو التالي[1] :

$$\mathbf{V} = \frac{S_1}{(1+i)} + \frac{S_2}{(1+i)^2} \ldots\ldots + \frac{S_t}{(1+i)^t} \quad \ldots.(1)$$

$$\mathbf{V} = \sum_{t=1}^{n} \frac{S_t}{(1+i)^t} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

حيث :

n : طول فترة المشروع الاستثماري ، وهو يعني في حالة التعليم عدد سنوات الحياة المهنية والتي قد تكون في متوسط تقريبي قدره 35 سنة ، وتصل حوالي 40 عاما لخريجي المرحلة الثانوية.

St : تعني الدخل المتوقع من الاستثمار التعليمي في السنة t.

i : معدل الفائدة الذي يتم من خلاله حسم العوائد في المستقبل تدريجيا.

$\sum$: مجموع العوائد من العام الأول إلى العام n.

قياس القيمة الحالية للتكاليف :

فلو رمزنا للقيمة الحالية للتكاليف بالرمز C ، فإنها يمكن أن تعطي معادلة مناظرة للمعادلة السابقة (2) على النحو التالي :

$$\mathbf{C} = \sum_{t=1}^{n} \frac{C_t}{(1+i)^t} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (3)$$

[1] - Eric VATTEVILLE , Opcit , p : 253.

المقارنة بين التكاليف والفوائد :

قد تتم المقارنة مباشرة بطرح ناتج التكاليف من الفوائد ، ولكن الطريقة الشائعة هي تحليل معدل العائد الذي يساوي بين :

– القيمة الحالية للفوائد المتوقعة من المشروع ، ورمزنا لها في المعادلة (2) بالرمز **V** .

– القيمة الحالية لتكاليف المشروع ، ورمزنا لها في المعادلة (3) بالرمز **C**.

وعليه :

$$\sum_{t=1}^{n} \frac{C_t}{(1+i)^t} = \sum \frac{S_t}{(1+i)^t} \text{..........(4).}$$

أي أنّ :

$$\sum_{t=1}^{n} \frac{C_t - S_t}{(1+i)^t} = 0 \text{ ....(5).}$$

للمعادلة (5) ثلاث متغيرات هي : (i, S_t, C_t) يمكن معرفة أحدهما بمعلومات الاثنين الآخرين ، وهي عادة ما تؤدي إلى معرفة **i** الذي يسمى في هذه الحالة المعدل الداخلي من التعليم.

باستعمال هذه الطريقة قام Becker بقياس فروق الدخل الراجحة إلى نفقات الحصول على تعليم عالي في الولايات المتحدة ، فوجد أنّ معدل العائد كان 12.5% عام 1940 ، ورأي أنّه من المرجح زيادته عن متوسط معدل الربح في الرأسمال المادي[1] .

ج – الطلب على تكوين معين يتوقف على احتياجات سوق العمل الذي يعدل آليا عملية العرض والطلب.

يستغرق هذا التعديل بعض الوقت ، لأنّ الاستجابة لتغير احتياجات سوق العمل، لا تتم في الوقت المناسب في كثير من الأحيان بسبب طول مدة أغلب الدورات التعليمية (أكثر من سنتين) سواء في معاهد التكوين المهني ، أو في الجامعات.

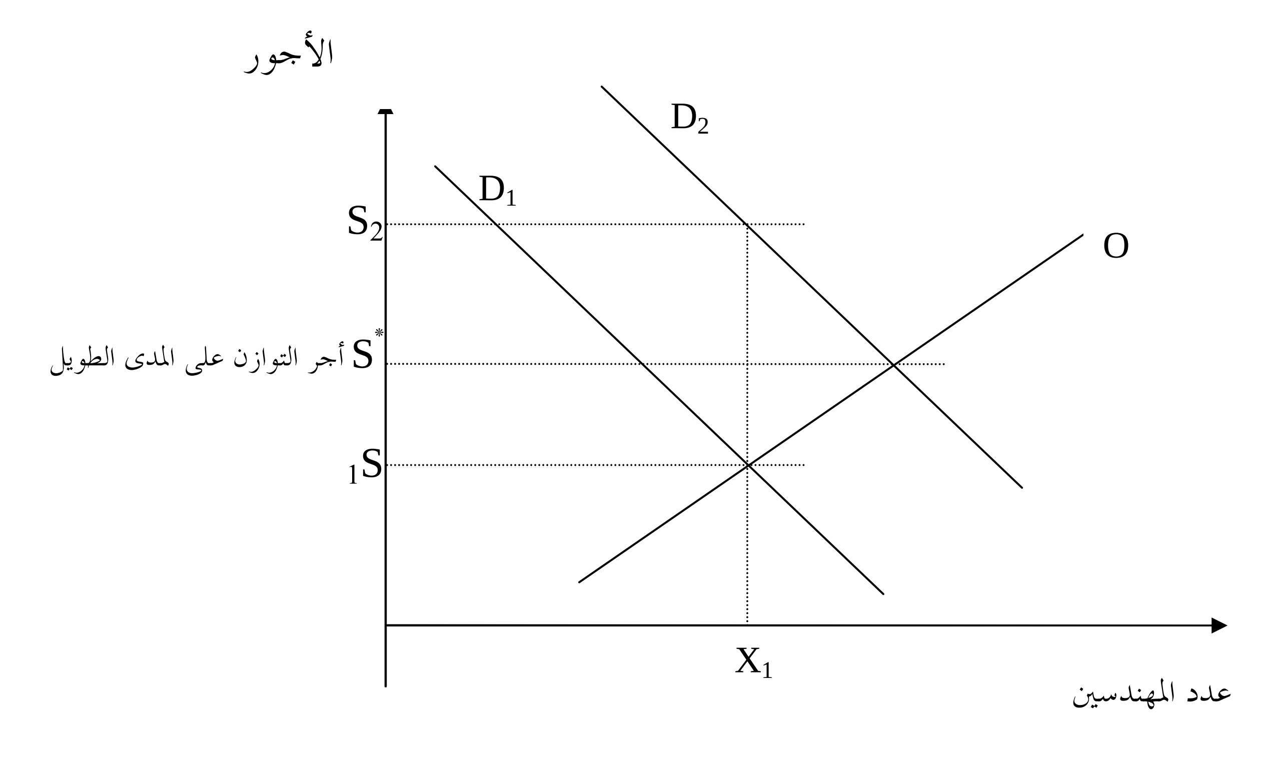
[1] – محمود عباس عابدين ، المرجع السابق ، ص : 124.

فمثلا إذا انخفضت أجور المهندسين ، فطلاب الهندسة سيترددون في ترك هذا الاختصاص في الحال ، نظرا لاستعمارهم في هذا المجال ، وقد يفضلون مواصلة دراستهم في الهندسة ، بدلا من بذل المزيد من المال في تعلم اختصاص جديد.

ولفهم أكثر مدى الاستجابة نفترض وجود توازن في سوق المهندسين حيث الأجر S_1، وعدد المهندسين X_1 (أنظر الشكل 06).

إذا ارتفع منحنى الطلب على المهندسين من D_1 إلى D_2 ، فهذا لا يوحي للوهلة الأولى بزيادة عرض المهندسين على X_1 ، لأنّ المهندس يقضي زمنا طويلا في الدراسة ، وبالتالي بينما يدفع الطلب المتزايد الأفراد إلى أن يقرروا دخول هذا المجال ، فإنّ العدد المتوفر للتوظيف في الوقت الحاضر هو X_1 ، وعليه يتمكن المهندسون المتوفر X_1 من الحصول في الوقت الحاضر على أن أجر S_2 ، ويبقى منحنى العرض على شكل رأس عند X_1 لسنوات قليلة ، حتى يزداد عرض المهندسين[1] .

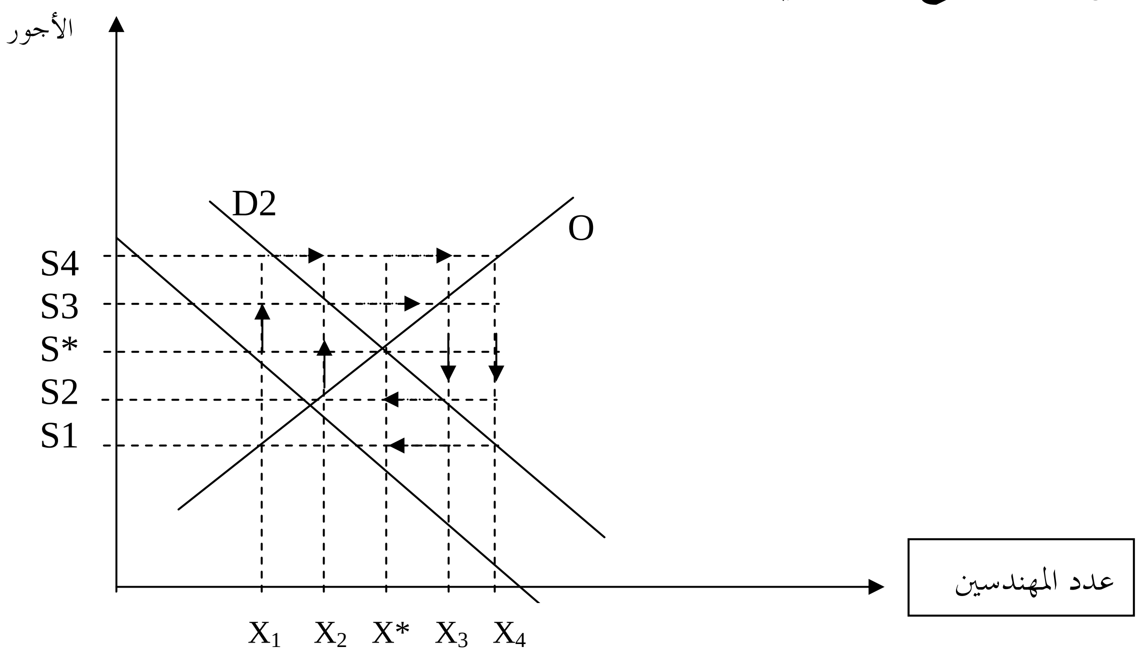
شكل (06) : سوق العمل للمهندسين.



[1] – عاصم بن طاهر عرب ، اقتصاديات العمل ، نظرية عامة ، المرجع السابق ، ص : 135.

الملاحظ في الشكل 06 أن أجر التوازن على المدى الطويل ليس S_2 لأنّ هذا الأخير أجر ظرفي ، ولأن السوق (الأفراد) ليسوا على دراية بأجر التوازن *S ، وافترضوا أن S_2 هو أجر المهندس الجديد ، فيدخلون مجال الهندسة (أنظر الشكل 07) ، فيحدث فائض في السوق، ويرتفع العرض إلى X_4 ، مما يؤدي بالأجر للتراجع إلى S_1 ، ويدفع هذا التراجع الطلاب إلى التحول بعيدا عن الهندسة لمدة ليست بالقليلة ، وهكذا يتعدل العرض من جديد ½ ، فترتفع الأجور إلى S_3 ، وتعيد الدورة نفسها ، فتصبح أصغر بمرور الزمن حتى تصل إلى نقطة التوازن ، (وتسمى عملية التعديل من هذا الشكل. نموذج بيت العنكبوت)[1].

شكل (07) نموذج التوازن في سوق اليد العاملة :



1 – عاصم بن طاهر عرب ، المرجع السابق ، ص : 136.

5- النظريات الأخرى للاستثمار في التكوين[1] :

أ – اعتبر K.Arrow أن الواقع بيّن أنّ نظرية الرأسمال البشري لا تفسر بصفة كاملة أثر التكوين ، بالنظر إلى أن الأفراد ذو نفس المستوى التعليمي يتحصلون على عوائد مختلفة.

وفي تفسيره[2] للسبب اعتبر K.Arrow أن التكوين أو بالأحرى الشهادات المتحصل عليها ، لا ترفع قدرات الفرد الإنتاجية ، بل تعلم على قدرات وصفات الفرد (الذكاء ، قدرات العمل . . .) التي من خلالها يقوم الجهاز الإنتاجي للمؤسسة على تصفيتها ، لاختيار الصفات والقدرات المرغوبة.

ب – وامتداد البحوث ARROW بين M.Spence في نظريته[3] ، أنّ التوظيف هو استثمار لا يخلو من الخطر ، ذلك لأنّ المؤسسة لا تعلم بالقدرة الإنتاجية للفرد قبل توظيفه ، وتعتمد في عملية الاختيار على بعض الإشارات والمؤشرات الموجودة في الفرد، البعض منها غير قابل للتغير مثل : الأصل الاجتماعي ، والأخرى قابلة للتغير والتحسن رمتها خصوص التكوين ، ويبقى على الفرد حسب Spence اختيار التكوين الذي له الإشارات الأحسن ، سواء الذي يمنح له فرصة أكبر للحصول على عمل ، أو الذي يسمح بتحقيق عائد أكبر.

ج – نموذج المنافسة للعمل[4] ، انطلاقا من نتائج البحث حول مؤهلات العمال في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث بلغ نصيب التكوين أثناء العمل 60% من مجموع المؤهلات ، رأى L. THUROW (1975) ، أنّ سوق العمل ليس سوق عرض المؤهلات وفقط ، بل هو عرض مرتبط بخصوصيات ومتطلبات منصب العمل.

فالإنتاجية مصدرها منصب العمل ، وليس العامل ، لهذا تعمل المؤسسة على تكوين عمالها بالطريقة الّتي تتوافق مع مستوى الإنتاجية المطلوب من منصب العمل ،

[1] - www. La documentation française , Fr/revues / collections / problèmes économiques / théories / éducations formation.
[2] - la théorie du filtre.
[3] - la théorie du signal.
[4] - le modèle de concurrence pour l’emploi.

وهو بذلك ينفي الإنتاجية على العامل.

كما بيّن تعارض المداخيل الحدية (بالنسبة لتكلفة التكوين) مع سير سوق العمل ، أين يفضل رب العمل توظيف العامل الأقل كلفة تكوين ليستفيد من انخفاض أجره ، ولا يلجأ إلى توظيف الأفراد الأعلى كلفة تكويني ، إلاّ في حالة ندوة اليد العاملة في سوق العمل ، فضلا عن السوق الداخلي الذي تكون فيه عملية التوظيف أقل تكلفة وأقل خطرا ، نظرا للمعرفة الجيدة لمؤهلات العامل.

د - نموذج الحكم بين المردودية والخطر[1] لــ Mingat.A و Eicher.J.C يهدف إلى تفسير اختيارات المختلفة للتكوين من الأفراد على أساس اجتماعي ، فالطلبة المنتمون إلى وسط اجتماعي غير ملائم (من الجانب المادي) يولون لمفهوم الخطر اهتماما كبيرا والذي يشمل احتمال الرسوب ، مما يدفعهم إلى عدم المجازفة في تعلم التخصصات الّتي يتوقعون فيها وجود صعوبات ، بالرغم المداخيل الّتي توفرها على عكس الفئة الّتي تنتمي إلى وسط اجتماعي ملائم.

عموما تقع هذه النظريات في سياق النقد الموجه لنظرية الرأسمال البشري ، بالإضافة إلى أعمال أخرى نذكر منها[2] :

- بحوث Duncan وCorcoran ، الّتي بينت من خلال المقارنة بين مداخيل الأفراد، أن الذكور الأكثر أجزاء من الإناث.
- Abraham وMedoff ذكرا أنّه في المؤسسات الكبيرة ، يتلقى الإطارات والعمال ذو الأقدمية أجورا أعلى من نظرائهم ذو الأقدمية الأقل ، وبدوره Lazear (1981) اعتبر أنّ الأجور تتزايد مع التجربة ، فالعمال ذو التجربة والأقدمية يتلقون أجورا أعلى ، ليس لأنهم أكثر إنتاجية من العمال الشباب ، بل لامتلاكهم خصائص مهنية مميزة طيلة مسارهم المهني.

---

[1] - le modèle d’arbitrage entre rendement et risque.
[2] - Jean –Jacques PAUL , Opcit , p : 71.

المبحث الثالث
الشراكة بين التعليم والتكوين المهني مع سوق العمل.

من التحولات الّتي أفرزها الاقتصاد المعاصر ، ضرورة وجود آليات تعمل على ربط الواقع النظري بالواقع العملي ، من أجل تجنب الفجوات الّتي تحصل في حالة عدم التوافق بين عرض التعليم والتكوين المهني وطلب سوق العمل.

1- أهمية ومنهجيات ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل[1] :

1-1- أهمية الارتباط :

تكمن أهمية ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل في سببين رئيسيين :

أ – التطور الكبير لنسبة المتعلمين من اليد العاملة بفضل تحسن نظام التعليم وظروف التمدرس، وأصبح ينظر إلى التعليم كوسيلة للتطور الاقتصادي ، وأيضا سببا لضمان فعالية المؤسسات وتميزها ، وفي هذا الإطار نذكر حالة شركتي PEUGEOT وTOYOTA في مجال صناعة السيارات :

فشركة PEUGEOT قامت في سنوات السبعينات بالتوظيف المكثف المهاجرين عن بلاد المغرب العري وبلدان أخرى ذو مستوى تعليمي متواضع ، بدافع أنّ العمل يتم وفق تسلسل بسيط وتقسيم لمراحل الإنتاج ، وبالتالي لا يحتاج إلى مؤهلات عالية ، وقد استفادت الشركة ماديا من هذه السياسة ، بفضل انخفاض أجور هذه اليد العاملة ، لكن مع بداية التسعينات ، واجهت منافسة شديدة سواء من ناحية الكم أو النوع ، وأدركت عندها أنّ عمالها لا يمكنهم التكيف مع متطلبات السوق ، ولا حتى إدماجهم في مراكز بسبب مستواهم التعليمي الضعيف.

وبالمقابل كانت شركة TOYOTA قد قامت بتوظيف عمال ذو مستوى البكالوريا ، فساهموا في تحسين النوعية ، بل وأكثر من ذلك تكيفوا بسهولة أكبر – بعد تكوينهم – مع متطلبات المنافسة والتكنولوجيا الحديثة.

[1] - Mouloud MADOUN , Opcit.

إنّ عملية الاندماج في سوق العمل لم تصبح مقتصرة على المتخرجين ، بل ومست ، كذلك فئة الطلبة ، ففي فرنسا حوالي 80% من الطلبة المتخرجين من التعليم العالي في سنة 1998 ، زاولوا أثناء دراستهم – علاوة على التربصات – نشاط مهني بالنسبة لحوالي 15% منهم يتعلق الأمر بعمل منتظم ، على الأقل ثماني ساعات في الأسبوع[1].

بعض هذه الأعمال لا تحتاج إلى مهارات ، وبعضها تتطلب مؤهلات ، ويستطيع الطلبة مواصلة العمل فيها بعد نهاية دراستهم.

والأهم من ذلك أن 11% من الطلبة توافق الأنشطة الّتي يعملون فيها المتخصص الدراسي ، ولهذا يعتبر عملهم كإدماج مبكر في سوق العمل.

فمثل هذه الأنشطة حتى وإن تحوي على عنصر المخاطرة مادام أنها تعيق المواصلة الجيدة للمسار الدراسي ، إلاّ أنها تساهم في إكساب الخبرة ، وتكوين شبكة علاقات مهنية تفيد الطالب عند انتقائه من دراسته ، وإقباله لسوق العمل.

ب – تقلص دور التعلم بالخبرة حيث ظل لمدة طويلة مصدرا أساسيا لاكتساب المؤهلات ، وهذه العملية أصبحت تحتاج إلى مستوى معين من التكوين لتعلمها ، هذا المستوى هو مصدر التقسيم الحالي للعمال :

عامل متخصص ، عامل مؤهل ، تقني سامي ، مهندس ، والمرور من مستوى لآخر بواسطة الخبرة فقط ، أصبح صعب التحقيق ، كما أنّ الترقية بدأت تمس أكثر فأكثر العمال ذو الشهادات[2].

الاهتمام بالتعليم والتكوين المهني لم يعد مقتصرا على الصعيد المحلي ، بل تخطى إلى الصعيد الإقليمي ، نظرا لتوسع الحاجات لهذا العنصر ، "ففي أوروبا تمّ وضع برنامج

---

[1] - Cathrine BEDUWE , Jean-François GIRET , le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? revue économie et statistiques , n°378-379 , 25/12/2004 , p : 55.

[2] - Dominique GAMBIER , Michel VERNIERES , le marché du travail , ed. économica 3eme édition , Paris , 1991 , p : 173.

للتعليم والتكوين المهني لتشجيع التبادل بين الدول الأعضاء من خلال برنامج ERASME الموجه للطلبة و LEONARDO الموجه للأجزاء في إطار التكوين المهني"[1].

وفي إطار اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي استفادت الجزائر من بعض حصص برنامج MIDA المخصص لتأهيل وتكوين الإطارات الجزائرية في مختلف القطاعات.

2-1- منهجيات الارتباط :

إنّ المشاكل الّتي تعانيها أسواق العمل في الدول النامية خاصة ناتج عن انعزال نظم التعليم والتكوين المهني بعالم الشغل ، إذ أنّ تركيبة سوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة الّتي تفرضها المستخدمات التقنية لابدّ وأن تنعكس على هيكلة نظام التعليم والتكوين المهني وتؤثر في محتواه وطرق وتقنيات بما يتوافق مع متطلبات واحتياجات سوق العمل ، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف يجب اعتماد منهجيات واضحة تحقق هذا الترابط من خلال[2] :

– وضع الإمكانيات التعليمية لمراكز التعليم والتكوين في متناول المؤسسات وخاصة الصغيرة منها (مع اتجاه الاقتصاد إلى مبنى أكثر فأكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) ، والتي ليس بمقدورها إنشاء مختبرات وورش تكوينية خاصة بها ، ذلك بهدف تطوير أنشطة البحث والتطوير ، وهذا ما ينعكس إيجابيا على العاملين والمؤسسات.

– إدخال أنماط ومسارا تعليمية وتكوينية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتكوين.

– تطوير مؤسسات التعليم والتكوين المهني بما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة هي التكيف مع احتياجات سوق العمل المتغيرة ، وتقليل تسرب الموارد البشرية الّتي تنتقل إلى عالم الشغل دون تأهيل كافي.

– تبني التخطيط بمفهومه الشامل من خلال اعتماد منهجيات علمية تجمع الواقعية والمستقبلية، وتأخذ بعين الاعتبار قابلية التعديل والتطوير في ضوء التقدم المستمر.

---

[1] - Thierry BRUNET , Gabriel VINOGRADOFF , dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines , ed. ARTIER , Paris , 2001 , p : 301.

[2] – طارق علي العاني ، نصير أحمد السامرائي ، وعلي خليل التيمي ، المرجع السابق ، ص : 29-30.

- استثمار التجهيزات المتوفرة لدى المؤسسات في تكوين الطلاب ومتدربي التكوين المهني تحت إشراف المصنع أو الشركة ، ولهذا التنظيم فوائد عديدة لأن يسمح للطلبة والمتدربين من تعلم استخدام الأجهزة تحت إشراف مختصين يستطيعون تعليمهم بكفاءة.

- الاستفادة بمحاضرين ومدربين من المؤسسات في عملية التعليم والتكوين المهني ، بهدف نقل المعارف والخبرات والمهارات المعاصرة المستخدمة في الواقع العملي ، وهذه المنهجية واسعة الانتشار في الدول المتقدمة والنامية.

- السماح بتكوين الطلبة والمتدربين الملتحقين بالمراكز التكوينية في مواقع العمل والإنتاج، باعتباره من مستلزمات إكمال متطلبات التعليم والتكوين المهني.

- قيام المؤسسات بتوفير التنبؤات والتوقعات المرتبطة باحتياجات سوق العمل المستقبلية، وتزويد مؤسسات التعليم والتكوين المهني بهذه المعلومات لمساعدتها في تخطيط برامجها بفاعلية.

- متابعة المتخرجين سواء في التعليم العالي أو المهني للوقوف على مدى نجاعة البرامج المقدمة، من خلال :

* التعرف على مستوى الكفاءة الّتي تتمتع بها مدارس ومعاهد التعليم والتكوين المهني.

* مدى ممارسة المتخرجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب الكامنة وراء عدم ممارسة البعض لتخصصاتهم.

* الكشف عن الحاجة لاستحداث أو لإلغاء أو دمج أو تعديل بعض تخصصات البرامج ، بما يتناسب والاحتياجات المرحلية والمستقبلية لسوق العمل.

* الحصول على مقترحات المتخرجين ومؤسساتهم ، والتي من شأنها تطوير المناهج والبرامج وأساليب التدريس المتبعة.

2- دوافع الاتجاهات الحديثة للشراكة بين التعليم والتكوين المهني وسوق العمل :

1-2- التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال وتوجهات الاقتصاد المعاصر :

خلقت التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال معطيات جديدة في سوق العمل، وأحدثت تحولات على الاقتصاد ككل ، ولمواكبة هذه التطورات أصبح التكوين ضرورة للتوافق مع المستوى المرتفع للمتطلبات الجديدة.

"تظهر إحصائيات العمل في الدول المتطورة ، وحتى النامية زيادة في عدد العمال المؤهلين ، وتتركز الزيادة أكثر في المهن العلمية والتقنية ، مما أدى إلى بروز تقسيم للمهن على حسب المؤهلات ، فمن جهة الأنشطة الّتي تعرف كثافة في المعارف والمعلومات ، وخصوصا في قطاع الخدمات الذي عرف في العشريتين الأخيرتين استحداث فرص عمل كثيرة في قطاع البنوك ، التأمينات ، المشاريع العقارية ، خدمات موجهة للمؤسسات ، الاتصال ، النقل.

ومن جهة أخرى أنشطة لا تحتاج إلى مؤهلات كبيرة ، مما انعكس سلبا على حجم العمل ، وأصبح العمال يشتغلون بدوام جزئي"[1].

ومن أوجه تأثير التكنولوجيات الحديثة نذكر :

– استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، ساهم في رفع حجم الطلب على اليد العاملة ذو المستوى المعرفي العالي ، وفي نفس الوقت قلّص من حجم العمال في المؤسسات بسبب حلول الآلة مكان العامل ، ففي دراسة حول تطور الإداري ما بين 1990 و2000 تبين انخفاض كبير في حجم العمال في هذا القطاع نتيجة استعمال الإعلام الآلي ، وفي أخرى تمت في الولايات المتحدة الأمريكية ، أظهرت أن حجم التخفيض في اليد العاملة ، يمكن أن يصل في قطاع التأمينات مثلا إلى نسبة 40%[2] .

– رغم المشاكل الّتي تعاني منها الدول النامية من نقص في الهياكل القاعدية والمداخيل وضعف نظام التكوين ، مما يجعل استعمال هذه التكنولوجيات مكلفا ، فإنّ هذا لم يمنع

[1] - Rapport de bureau international du travail , comment les nouvelles techniques changent – elles les règles du jeux , revue problèmes économiques , n° 2.631 , 15 septembre 1999 , p : 22.

[2] - Rapport de bureau international du travail , Opcit , p 23.

من بروز دول أقل تطورا تتحكم في التكنولوجيات على غرار الصين والهند اللتان تعتبران من كبرى الدول المنتجة للأجهزة الإلكترونية ، بالإضافة للجيل الثاني من الدول الصناعية مثل : ماليزيا وتايلندا، وهذا يعني أنّ ضمان أكبر حد ممكن من التأهيل العلمي والمهني للموارد البشرية ، يمكن أن يأتي بنتائج إيجابية في هذا المجال.

- بروز اقتصاد الخدمات كأحد أوجه استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال حيث غيّر هذا المفهوم أهمية عوامل الإنتاج من المواد الأولية والرأسمال التقني ، وفتح المجال أكثر لما يسمى بالرأسمال البشري ، فمكانة أي دولة على الصعيد العالمي أصبح مرتبط بقدراتها على تحرير قيمة مضافة مشجعة.

هذا التحول للقطاع الثالث كان عل حساب القطاعين الأخريين ، "ففي ألمانيا بعد ما كان يحتل القطاع الزراعي نسبة معتبرة من اليد العاملة تصل إلى 05% ليترك المجال للقطاع الثالث (الخدمات) ، الذي يمثل 50% من حجم اليد العاملة ، وورائه القطاع الصناعي بـــ 45% ، وإذا ما أضفنا الخدمات الداخلية للقطاع الصناعي لمجموع قطاع الخدمات ، تصل هذه النسبة إلى 80% من مناصب العمل تشكل إحدى مميزات الاقتصاد المعاصر"[1].

2-2- ملامح التوجهات العالمية في الشراكة :

في دراسة مقدمة من منظمة اليونسكو عام 1996 ، لخصت فيها دوافع دول العالم في توجهاتها واهتماماتها بإحكام ارتباط التعليم والتكوين المهني مع سوق العمل بما يأتي[2] :

- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
- التركيز والاهتمام المتزايد بالمنافسة وتطور الأسواق العالمية.
- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة.

[1] - Orio GIARINI , Patrick M.LIEDTKE , le plein emploi dans l'économie de service , ed.economica , Paris , 2000 , p : 14-15.

[2] - طارق علي العاني ، نصير أحمد السامرائي وعلي خليل التميمي ، المرجع السابق ، ص : 21-22.

- زيادة الاهتمام بالدخل والموارد الإضافية الّتي تقدمها الجهات المستفيدة من النشاطات التعليمية والتكوينية المقدمة من الدولة ، وفي دراسة أخرى لنفس المنظمة عام 1997 حول آليات وأوجه الشراكة بين مؤسسات التعليم والتكوين المهني وسوق العمل ، استخلصت أوجه التعاون بين الطرفين ، فمن جهة تقدم المؤسسات لمختلف هيئات التعليم والتكوين المهني :

- التسهيلات المادية والآلات والأجهزة اللازمة لبرامج والتكوين المهني في موقع العمل.
- المساعدة في تجهيز مؤسسات التكوين المهني بالتجهيزات.
- تقديم الخبرات التخصصية وتقديم المشورة الفنية بكل ما يتعلق بمحتوى المناهج الدراسية والبرامج التكوينية ، مع تصميم وتطوير البرمجيات Software.
- مشاركة المختصين في المؤسسات في نشاطات التدريس والتكوين والتوجيه المهني والإرشاد والاستشارات ، والاختبارات والتقويم واستقبال الطلاب المتربصين.

ومن جهة أخرى أهم ما تجنيه المؤسسات من التعاون مع مؤسسات التعليم والتكوين المهني فهي :

- الاستفادة من الأماكن التكوينية المتاحة في مراكز التكوين المهني ، ومن برامج التكوين الإضافي ، ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال برامج قصيرة المدى، وبرامج التكوين الجزئي ، والتكوين المسائي ، وغيرها من الأنماط.
- الاستفادة من الخبرات العلمية والتقنية والإمكانات البحثية للأطر التدريسية خاصة في الجامعات ، من خلال إنجاز البحوث المشتركة ، وتوظيف مختبرات البحوث لهذا الغرض.

وللتواصل إلى مزاوجة جيدة ، لابد أن تكون الدوافع صحيحة ، والآليات الّتي تؤدي بالتكوين إلى الاستجابة لطلب السوق موجودة ، ويجب أن يتكافأ الاستخدام الأمثل للموارد على كافة المستويات مع الدوافع البسيطة والقوية للتكوين الّتي تصدر من الأفراد.

وتوجد بعض الممارسات الحديثة لهذه المزاوجة مثل المطالبة بالاستخدام الإجباري لنسبة معينة من المتخرجين لتفعيل مهاراتهم ، ووضع قابلية توظيف المتخرجين كشرط لتقديم الإعانات المالية للمؤسسات ، وتقديم الامتيازات للمدارس الّتي تقيم صلات مع سوق العمل (وهذه الآلية تم استخدامها في عدة مشاريع في الولايات المتحدة الأمريكية)[1] ، والتكوين القائم على الطلب لا يعني أن تبقى مؤسسات التعليم والتكوين المهني في حالة انتظار لظهور الطلب، فكما تفعل الشركات المغامرة عند تقديمها لمنتج جديد ، فإنّ مدارس ومؤسسات التعليم والتكوين المهني تحتاج إلى تسويق برامجها وتقريب خدماتها لأرباب العمل والأفراد.

3- الكفاءة ورهان تطويرها :

3-1- مفهوم الكفاءة :

الكفاءة مفهوم واسع تعرض له عدة باحثين ، نورد بعضا تعاريفهم :

- "الكفاءة هي القدرة على تركيب مجموعة من المعارف لمواجهة حالة ما ، وهذا من خلال تعبئة المعارف النظرية ، الإجراءات ، الخبرات ، التجارب ، السلوكات... بغرض ابتكار الحلول اللازمة لمعالجة مشاكل العمل"[2].
- "الكفاءة هي ميزة قابلة للملاحظة ، تتركب من المعارف ، المهارات والسلوك بحيث تساهم في نجاعة دور ووظيفة معينة"[3].
- تعرف المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة على أنها تركيبة المعارف والمهارات والخبرة والسلوك، الّتي تتفاعل في إطار محدد وملاحظ في العمل الميداني[4].
- وفي رأي Claude Lemoine [1] مفهوم الكفاءة يحمل عدة منها تتمثل في :

[1] - كلوديو مورا كاسترو ، التدريب المهني والفني ، تصحيح السياق ، ترجمة أحمد عطية أحمد ، مجلة مستقبليات ، العدد : 1 ، مارس 1999 ، ص : 41-42.

[2] - Alain MEIGNANT , Opcit , p : 216.

[3] - Lon Van BEIRNDONCK , management des compétences , évaluation développement et gestion , ed.de boeck , Bruxelles , 2004 , p : 19.

[4] - Benjamine CHAMINADE, Opcit , p : 216.

القدرة :

تمثل إمكانيات في إنجاز المهام ، وتتطور بتطور التكوين ، النشاط والاستعداد.

الاستعداد :

هو الإطار التأسيسي للقدرات ، ويرتبط كثيرا بعنصر التحفيز.

المؤهلات :

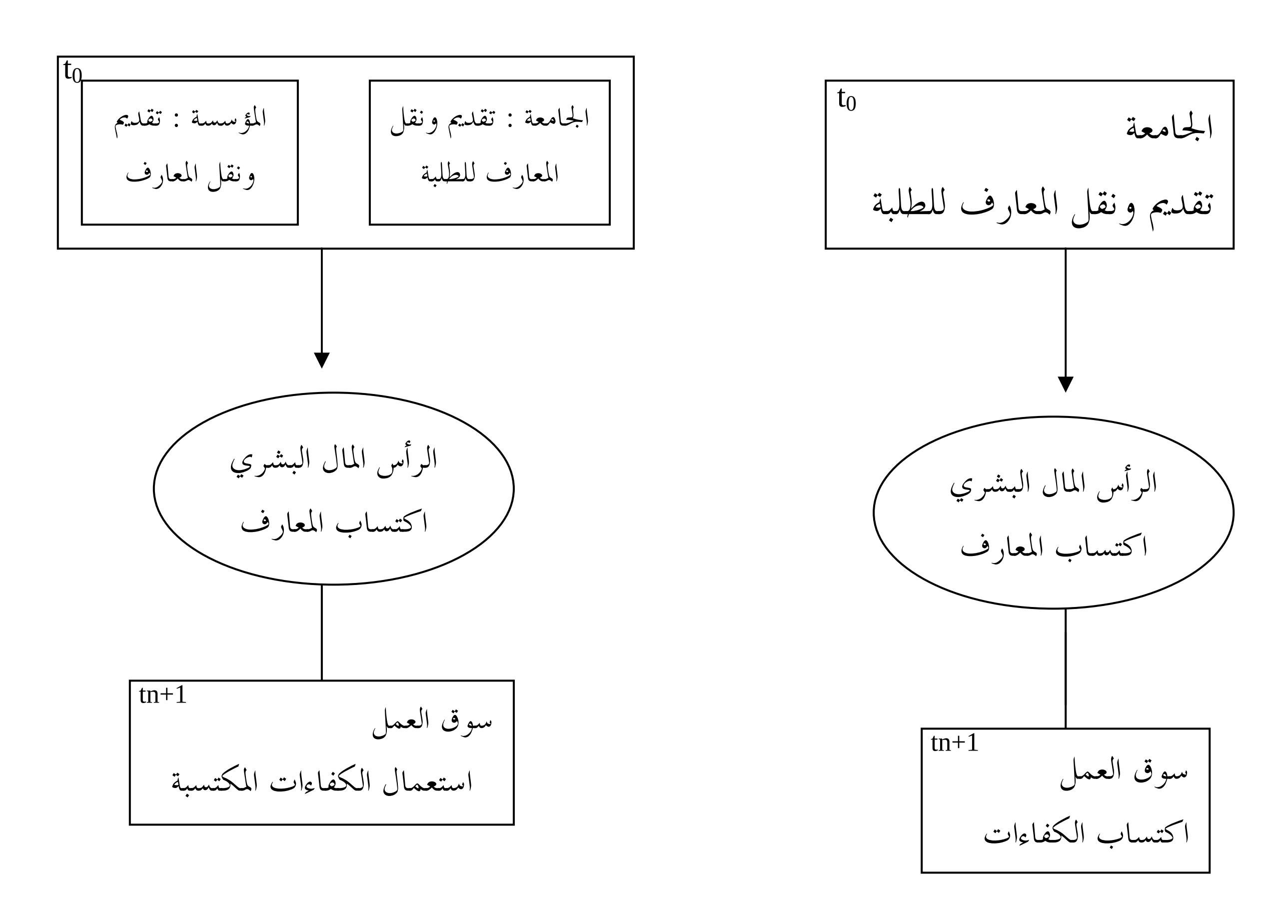
هي مجموعة المعارف النظرية والمؤهلات المكتسبة سواء من مؤسسة تكوين ، أو من خبرة مهنية.

ينقسم مسار اكتساب الكفاءة إلى قسمين بحيث يكون الأول في إطار موجه ، يسبق في النظام التعليمي الأكاديمي (في الشكل(08) يمثل الجامعة) ، بسوق العمل ، والقسم الثاني يكون اكتساب الكفاءة في إطار مختلط يجمع بين التعليم الأكاديمي والتكوين داخل المؤسسة ، وهذا الذي يجعل الكفاءة أكثر فعالية.

[1] - Claude LEMOINE, se former au bilan de compétence , ed.Dunod , Paris 2005 , p : 21-22.

شكل (08) مسار اكتساب الكفاءات.

أ – مخطط موجه المسار الكلاسيكي **ب – مخطط مختلط المسار المهني**



Source : Philipe ADAIR , connaissance , compétences et valorisation du capital humain , la formation par l'apprentissage dans l'enseignement supérieur , revue économie et management , université Abou Bekr Belkaid , Tlemcen , n°03 , mars 2004 , p : 41.

3-2- تطوير الكفاءات في بعض الدول المتقدمة :

3-2-1- موازنة الكفاءة في فرنسا :

هي تنظيم يسمح للعمال والبطالين من تطوير كفاءهم انطلاقا من مشروع شخص أو مهن ، تقوم بإعداد هيئات متخصصة تعرف باسم مراكز موازنة الكفاءات والمسارات ، يتوجه إليها الأفراد بصفة مستقلة، أو بمبادرة من المؤسسة الّتي يشتغلون بها.

فأما الذين يتوجهون بصفة مستقلة[1] :

– فئة الشباب الذي غادر الدراسة من دون الحصول على شهادة ، أو تابعوا تكوينات غير مجدية ، وبالتالي لم يستطيعوا إيجاد منصب شغل ، وتمثل لهم الموازنة فرصة للتوجيه المهني ، والسعي لانطلاقة جديدة أكثر واقعية وارتباطا بالعالم المهني.

– فئة الجامعين الذين يملكون شهادات ، ولو يحددوا توجههم المهني بعد ، فوجدوا أنفسهم خارج سوق العمل ، لعدم وعيهم بفائدة التكوين والشهادة المتحصل عليها ، في هذه الحالة تتدخل موازنة الكفاءة لدعم الجانب النفسي والعملي في هذه الفترة الفاصلة بين نهاية التعليم الجامعي ودخول سوق العمل.

– فئة العمال المسرحين ، وكذلك المعاقين ، الذين يرغبون في الاندماج مجددا في سوق العمل، وهدف موازنة الكفاءة هو العمل على إيجاد الموضع المناسب لهذه الفئة ، من خلال منصب عمل ستناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم البدنية.

وبالنسبة للعمال فهدفهم من موازنة الكفاءة هو تحسين وضعيتهم المهنية ، أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى في نفس النشاط ، أو التحول لنشاط آخر.

تتم عملية الموازنة على مراحل :

- إعلام المستفيد بكيفية سير عمل الموازنة.
- تحديد طموحاته واستعداداته مقارنة بمتطلبات سوق العمل ، وجمع هذه المعلومات يتنوع من المقابلة ، إلى الاستيعاب أو إجراء اختبارات Testes.
- إعداد تقرير مفصل حول المستفيد مع برنامج التكوين المناسب له ، بعد إشراكه في عملية التوجيه.

[1] Claude LEMOINE , Opcit , p : 32-45.

2-2-3- **إعداد المعايير والمؤهلات المهنية في المملكة المتحدة** :

أنشأ المجلس الوطني للمؤهلات المهنية (NCVQ) سنة 1986 بهدف تأمين معايير للكفاءة وتصميم وتطبيق إطار قومي للمؤهلات المهنية ، مصمم لتزويد الأفراد بالمعارف العلمية والمهارات الّتي يحتاجونها تمكنهم من الانخراط في سوق العمل ، ويكون النظام التعليمي والتكويني وفق هذا التصور مزيجا بين التعليم الأكاديمي والتكوين المهني.

وقد تم تحديد خمسة مستويات للكفاءة لجميع المؤهلات الوطنية والمهنية تتدرج من الأسهل للأصعب[1] :

- كفاءة في أداء أنشطة عمل متنوعة ومعقدة تتطلب التعاون وفق مجموعة.
- كفاءة في أداء مدى واسع من أنشطة العمل ، مع تحمل مسؤولية أداء الآخرين ومسؤولية توزيع الموارد المتاحة.
- كفاءة تطبيق المبادئ الأساسية للأعمال مع مسؤولية الإشراف على العمال ، واستقلالية شخصية في التحليل والتشخيص والتصميم والتخطيط والتنفيذ والتقويم.

حدد نظام المعايير والمؤهلات الوطنية جهات متخصصة تشرف على منح الاعترافات والشهادات الخاصة بحيازة المؤهلات.

تتضمن وثيقة المنهج الدراسي لتطوير الكفاءة : الأهداف ، المحتوى ، الطرق ، الأساليب ، الاختبارات ، بما يجعل الوثيقة على درجة عالية من الوضوح لمستخدميها (الطالب، المدرس ، المقوم).

3-2-3- **إعداد معايير الكفاءة في كندا** :

في عام 1992 ، تم تشكيل لجنة خاصة إعداد معايير وطنية للتكنولوجيين في العلوم التطبيقية ، تهدف إلى[2] :

- تصعيد الاهتمام بضرورة التعرف على المؤهّلات المطلوبة للمهن المختلفة.

---

[1] – طارق علي العائي ، نصير أحمد السامرائي ، وعلي خليل التميمي ، المرجع السابق ، ص : 76.

[2] – طارق علي العائي ، نصير أحمد السامرائي ، وعلي خليل التميمي ، المرجع السابق ، ص : 83.

- توجيه عمليات تطوير البرامج التعليمية.
- تسهيل حركة العمل وانتقال العمالة بين القطاعات الصناعية.
- وضع الأسس لمنح الشهادات والإجازات المهنية.
- رسم الخطط العامة للمؤهلات المهنية في الصناعة.

واتخذت الكفاءات من خلال مشروع إعداد المعايير الوطنية ثلاث مستويات هي :

- كفاءات المحور المشترك تتكوّن من قائمة الكفاءات المشتركة بين مجاميع مهنية.
- كفاءات التخصّص تتكوّن من قائمة الكفاءات التخصّصية المتعلقة بمجموعة مهنية أو ربّما بمجموعتين مهنيتين متقاربتين.

ويتيح هذا النموذج شمول مهن جديدة أو توليف مهنة من مجموعة مهن قائمة ممّا يسهّل الإضافة والتعديل في ضوء التطوّرات التكنولوجية.

وعموما فوجود هذه الهيئات ضروري في ضوء التطوّر التكنولوجي الذي أدّى إلى استحداث أعمال ووظائف جديدة واختفاء أعمال أخرى ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 17 مليون فرصة عمل ظهرت في مجالات جديدة خلال الفترة 1980-1970، وتخصّ هذه المجالات : تجهيز المعلومات والبيانات ، الإعلام الآلي ، اكتشاف مصادر الطّاقة المختلفة ، اكتشاف مصادر الثروات بالبحار والمحيطات والفضاء[1] ...

[1]- إسماعيل محمد دياب ، المرجع السابق ، ص 37.

الخاتمة :

رغم اختلاف معالجة النظريات الحديثة لسوق العمل ، وخصوصا نظريات الاستثمار في الرأسمال البشري حول دور التكوين إلا أنّها اتفقت على إبراز الأهمية الّتي تتجلّى فيه عند إدماج الأفراد في سوق العمل ، وبفضل المفاهيم الحديثة الّتي أتت بها هذه النظريات أصبح ينظر للأفراد على أنّهم رأس مال بشري قابل للإنماء والزيادة كغيره من الرساميل الأخرى بل وأكثر.

وممّا ساعد على تبلور هذه الفكرة بصورة محسوسة ، النمو الاقتصادي وتطوّر ظروف التمدرس والتعليم ونظام التكوين المهني مع بداية الستينات استوجب هذا الأمر وضع آليات ومنهجيات ربط مع سوق العمل لتفادي التكوين غير المجدي ، وكذلك بناء مسار تعليمي ومهني مرتكز على مستويات متطوّرة يلبّي الاحتياجات الحقيقية ، وحيث أنّ استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، والاتصال أدّى إلى تقليص حجم استخدام اليد العاملة ، فإعادة التكوين أو متابعة التكوين أصبح حتمية وليس مسألة اختيار.

والإحصائيات المتعلّقة بهيكل نسب البطالة أثبتت تدنّي مستواها لدى الفئات ذو المستوى العالي ، ففي سنة 1998 بلغت نسبة البطالة لدى الأفراد الحاملين لشهادة جامعية في الولايات المتحدة الأمريكية 2% مقابل 6% لذوي التعليم الثانوي ، وفي المملكة المتحدة 2% للفئة الأولى ، و 6% للفئة الثانية ، وفي ألمانيا 5% للفئة الأولى و 8% للفئة الثانية[1].

إذن فالتعليم والتكوين المهني استثمار جيّد إذا توفّرت منهجيات الربط مع سوق العمل ووجود شبكة معلومات تحكّم اختيارات الأفراد للتخصّصات المطلوبة.

[1] - Pierre GRELLEY , chronologie et statistique de l'éducation , revue problèmes économiques , Opcit , p : 5.

الفصل الثالث
نظام التعليم والتكوين المهني في الجزائر

تمهيد :

من بين الاستثمارات المهمة في الاقتصاد هو الاستثمار في الرأسمال البشري كما مر علينا سابقا في مختلف النظريات الّتي تناولت التكوين ، ولهذا فإن الاستثمار من هذا النوع يستوجب توفر هياكل قاعدية ، بما يتم توسيع انتشار التعليم والتكوين المهني ، بما يتناسب وتوسع قطاعات النشاط في الجزائر ، في خضم اقتصاد السوق والانفتاح على العالم الخارجي .

ولهذا بالموازاة مع تعميم التكوين ، تعممت أيضا أجهزة وآليات خلق العمل لمواجهة تزايد اليد العاملة النشيطة .

ومن خلال هذا الفصل سوف نتعرف على الإنجازات المحققة في تدعيم قطاع التكوين المهني والتعليم ، كذلك نسبة الطلبة والمتكونين في كل قطاع ، والمستويات التعليمية والمهنية الّتي يتميز بها كل واحد منهما.

المبحث الأول

قطاع التربية

لم يكن قطاع التعليم بمعزل عن التحولات الّتي شهدها مختلف القطاعات الأخرى، حيث أنّ الإصلاحات الّتي مست هذا المجال ، تندرج في نطاق انفتاح الجزائر على العالم الخارجي وضرورة مسايرة المناهج العالمية ، ويزداد الأمر أهمية ، عندما ملاحظة التطور الكبير لعدد التلاميذ والطلبة الملتحقين بمختلف مؤسسات التعليم ، الدين يحتاجون إلى سياسة تعليمية رشيدة ، تراعي التوجهات الحديثة للاقتصاد ، المتطلبات الجديدة لسوق العمل .

يهتم هذا المبحث بتطور قطاع التربية (الطلبة ، التأطير ، الهياكل ، السياسات) بصفة خاصة في فترة 2000 – 2005 .

1- التعليم الأساسي :

1-1 هيكلة التعليم الأساسي [1]:

في بداية الستينات ، كان التعليم يقسم إلى مرحلتين : مرحلة التعليم الابتدائي ومرحلة التعليم العام ، والتي أصبحت تعرف بالتعليم المتوسط .

- **التعليم الابتدائي** : مدة الدراسة فيه 6 سنوات ، وتضاف سنة ما بعد للتلاميذ الذين يحضرون الشهادة الابتدائية (CEP) الّتي تخول لهم الالتحاق بالسنة الثانية من التعليم العام (المتوسط) ، أمّا تلاميذ السنة السابعة فيجتازون مسابقة الدخول إلى السنة الأولى متوسط .
- **التعليم المتوسط** : ويشمل 3 أنماط :

– **التعليم العام** : يدوم 4 سنوات في إكماليات التعليم العام ، ويتوج بشهادة التعليم العام BEG والتي أصبحت تعرف بشهادة التعليم المتوسط BEM الممهدة للانتقال للتعليم الثانوي .

[1] – بوفلجة غياث : التربية والتكوين بالجزائر ، الكتاب الثاني ، دار الغرب ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 2002 ، ص 39-41 .

- **التعليم التقني** : يدوم ثلاث سنوات في إكماليات التعليم التقني CET ، تنتهي هذه المرحلة باجتياز شهادة الكفاءة المهنية CAP.
- **التعليم الفلاحي** : يدوم 3 سنوات في إكمالية التعليم الفلاحي CEA ، تنتهي بشهادة الكفاءة الفلاحية .

وما ميز التعليم المتوسط هو محافظته على نفس البرامج الفرنسية السائدة من قبل .

رغم تنوع النظام التعليمي في هذه المرحلة ، إلاّ أنه سجلت فيه عدة نقائص منها :

- إقصاء الكثير من التلاميذ من النظام التربوي بسبب وجود حاجز مسابقة الدخول على السنة الأولى متوسط ، واستحالة التحاقهم بسوق العمل لصغر سنهم ، بالإضافة إلى ضعف مستواهم التحليلي ممّا صعب عملية إدماجهم في التكوين المهني .
- عدم شمولية التعليم المتوسط الذي لم يكن إجباريا ولا متوفرا لكل التلاميذ الراغبين في مواصلة الدراسة .

لهذا جاءت الإصلاحات للتوحيد التعليم الابتدائي والمتوسط في مرحلة واحدة هي التعليم الأساسي مع إدخال مواد تقنية ببرامج الدراسة لمسايرة التطور الاقتصادي في سنوات السبعينات .

في بداية الثمانينات تم تعميم المدرسة الأساسية ، الّتي وفرت :

- o التعليم الإجباري لمدة 9 سنوات .
- o توحيد لغة التعليم .
- o ربط العمل بالدراسة لتقديم حد مقبول من المعلومات المهنية والتقنية لتمكين التلاميذ من التكييف مع الحياة العملية .

ومع الإصلاحات الّتي باشرتها وزارة التربية في هذا القطاع ، ثمّ إنشاء التعليم التحضيري (قبل سن السادسة) ، وتقليص عدد سنوات التعليم الابتدائي إلى 5 سنوات ، فحين يكون فيه الإدماج المبكر لتعلم اللغة الأجنبية ، والمواد التقنية ، وتوسيع مجال التعليم المتوسط إلى 4 سنوات .

وتدخل هذه الإصلاحات في نطاق التحولات الّتي يعرفها نظام التعليم في الجزائر، لجعله أكثر قربا من المتطلبات المهنية .

2-1 تطور عدد التلاميذ :

1-2-1 **عدد التلاميذ (1962-2000)** :

بدأ التعليم في الجزائر مباشرة بعد الاستقلال في سنة 1962 / 1963، بتعداد 808426 تلميذ في الطورين الابتدائي والمتوسط ، ليصل العدد في نهاية العشرية إلى 1851221 تلميذ ، بزيادة قدرها 1024795 تلميذ ولنسبة زيادة قدرها 117,20% في الطور الابتدائي فيما تضاعف عدد تلاميذ الطور المتوسط أكثر من أربع مرات .

تواصلت هذه الزيادة في سنوات السبعينات ، حيث سجل في نهايتها 3799154 تلميذ (3061252 في الطور الابتدائي ، و737902 في الطور المتوسط) نسبة زيادة وصلت إلى 65,35% في الطور الأول فيما تضاعف العدد حوالي ثلاث مرات في الطور الثاني مقارنة بما كان عليه الحال في 1970 (1971 ويبدو أنّ الإصلاحات فياها بداية هذه الفترة كان لها تأثير إيجابي ، خصوصا من خلال إلغاء مسابقة الدخول إلى الطور المتوسط، ممّا رفع عدد التلاميذ في هذا الطور ، وقلص نسبة التسرب .

تشريع إجبارية التعليم الأساسي ، وبناء العديد من المرافق والمؤسسات التعليمية ساهم في تحسين نسبة التمدرس في سنوات الثمانينيات والتسعينات حيث وصلت النسبة إلى 87,69% في 1997 من مجموع الأطفال في سن الدراسة .

جدول (04) تطور عدد التلاميذ (1962-2000).

	1963/1962	1970/1969	1980/1979	1990/1989	2000/1999
الطور الابتدائي	777636	1689023	3061252	4027612	4843313
الطور	30740	162198	737902	1408522	1895751

المتوسط					
المجموع	808426	1851221	3799154	5436134	6739064

المصدر :- بوفلجة غيات ، المرجع السابق،ص :43.

- الديوان الوطني الإحصائيات onsبالنسبة لسنة 2000/1999.

2-1-1 **عدد التلاميذ (2005/2000)** :

يوضح الجدول 05 هيكل الطور الابتدائي والمتوسط على حسب الملتحقين لكل طور ، ونسبة الإناث منهم بالإضافة إلى معدل النجاح في التعليم الأساسي خلال الفترة (2005/2000).

جدول (05) تطور عدد التلاميذ ونسبة النجاح في التعليم الأساسي (2005/2000)

	01/2000	2002/01	2003/02	2004/03	2005/04
الطور الابتدائي	4720950	4691870	4612574	4507703	4361744
الطور المتوسط	2015370	2116087	2186338	2211795	2256232
المجموع	6736320	6807957	6798912	6729498	6617976
نسبة الإناث %	47,19	47,31	47,42	47,59	47 ,69
نسبة النجاح في BEF *	41,34	37,54	34,99	35,60	41,73

*Brevet d’Enseignement Fondamental

source :www.ons.dz/them_sta

شهد قطاع التعليم الأساسي تزايد كبيرا في عدد التلاميذ ، بتزايد نسبة التمدرس، خاصة لدى الإناث ، بفضل تحسين ظروف الدراسة ، ولو أنّ نسبة الالتحاق بدأت تسجل بعض التراجع الضعيف مع بداية سنة 2000 لأول مرة ، بسبب التحولات الاجتماعية الّتي مر بها المجتمع الجزائري ومن جهتاها عرفت نسبة النجاح في شهادة

التعليم الأساسي تذبذبا، ولكن بقين فوق مستوى 35% في السنوات الخمس (2005-2000).

وتعتبر مرحلة التعليم الأساسي مرحلة مهمة في سياق الإدماج المهني ، لأن أغلب التخصصات المهنية تشترط المستوى الأساسي للانخراط فيها.

وهذا يتطلب تشجيع الالتحاق بالتكوين المهني ، لتفادي التسرب المدرسي ، خصوصا ، وأنّ حوالي ثلثي التلاميذ راسبون في شهادة التعليم الأساسي وفق المعدلات الحالية ، لكن هذا الخيار يبقى غير كافي ، إذ يجب أن يرافق سياسة تعليمية مبنية على زيادة معدلات النجاح ، لتحقيق التوازن وعلى حسب الإمكانيات المتوفرة بين القطاعين.

3-1-1 **التأطير في التعليم الأساسي (2005/2000)** :

عرفت عملية التأطير ارتفاعا موازيا لذلك المتعلق لعدد التلاميذ ، وهذا ما انعكس ايجابيا على نسبة التغطية ، والتي بعداها كانت تبلغ معلم لكل 28 تلميذ في 2001/2000 انتقلت إلى 25 تلميذ سنة 2005/2004 في الطور الابتدائي.

أمّا في الطور المتوسط فكانت نسبة التغطية أفضل بمتوسط معلم لكل 21 تلميذ في سنوات 2000 إلى 2005.

يوضح جدول (06) تطور هيئة التدريس في التعليم الأساسي بما فيه المعلمين الأجانب.

جدول (06) تطور هيئة التدريس في التعليم الأساسي (2000 – 2005)

	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
الطور الابتدائي	169559	170039	167529	170031	171478
المعلمين الأجانب	56	46	40	25	23

الطور المتوسط	102137	104289	104329	107898	108249
المعلمين الأجانب	98	81	76	64	47

source :www.ons.dz/them_sta

ويبقى التحدي الذي يواجه هذا القطاع هو رفع مستوى المدرسين ، لكي يتحقق التعليم الفعال الذي يكفل رفع مستوى التدريس من جهة ، ومن جهة أخرى يساهم في تسريع الاستجابة للتغييرات والتعديلات الّتي تمس القطاع بما يتوافق والمتطلبات الحديثة لسوق العمل ، خصوصا مع الإصلاحات الخيرة الّتي أدمجت تدريس اللغات إنّ وبعض المواد التقنية في الأطوار الأولى إنّ الأمر الذي استوجب من البداية رفع مستوى التأطير إنّ مع تنظيم دورات تكوينية (إحصائيات 1998 أظهرت أنّ نسبة المؤطرين غير المعلمين لشهادة الباكلوريا تبلغ 85% في الطور الابتدائي ، و 63% في الطور المتوسط .

2- التعليم الثانوي :

2-1- هيكلة التعليم الثانوي :

بقي التعليم الثانوي في الفترة الّتي أعقبت الاستقلال شديد الصلة من حيث التنظيم والتسيير بما كان سائدا قبل الاستقلال بالهيكلة التالية : [1]

- **التعليم الثانوي العام** : يدوم ثلاث سنوات ، ويحضر لمختلف الشعب (رياضيات ، علوم تجريبية وفلسفة) لامتحان الباكلوريا الممهدة للجامعة .
- **التعليم الصناعي والتجاري** : وهو يحضر التلاميذ لامتحان الأهلية في الدراسات الصناعية (BEI) والدراسات التجارية (BEC) ، ثمّ تم تعويضه بشعب التقنية الصناعية والتقنية محاسبة الممهدة لشهادة التعليم الباكلوريا تقني .

[1] - بوفلجة غياث ، مرجع سابق ، ص 55-57 .

– **التعليم التقني** : يحضر لشهادة التحكم Brevet de maîtrise خلال 3 سنوات بعد الحصول على شهادة الكفاءة المهنية CAP من أحد مراكز التعليم التقني .

في حين عرفت سنوات السبعينات والثمانينات تذبذبا في الإجراءات المتخذة مثل : إنشاء متاقن الطور الأول لتلاميذ السنة الثانية متوسط لتأهيلهم مهنيا (1970) ، وإقامة التعليم الثانوي قصير المدى(1980)، لكن تمّ إلغاؤهما بعد فترة قصيرة من التجربة .

مع بداية سنوات التسعينات نصبت الجذوع المشتركة، ومنذ 1993 أصبحت هيكلة التعليم الثانوي كالتالي : تكنولوجيا ،آداب وعلوم مع توجه لنوعين من التعليم : الثانوي التقني و العام .

في إطار الإصلاحات الجديدة لهذا القطاع منذ 2005، أصبحت الجذوع المشتركة تتمثل في قسمين : آداب ، علوم وتكنولوجيا يندرج في نطاقهما ستة تخصصات هي : آداب / فلسفة ، لغات أجنبية ، تسيير واقتصاد ، علوم تجريبية ، رياضيات، تقني رياضي[1] .

2-2- تطور عدد طلبة التعليم الثانوي :

2-2-1- **عدد الطلبة (1964 – 2000)** :

كانت أول دفعة تلتحق بالتعليم الثانوي 1964 / 1965 بـــ 9013 طالب نصيب التعليم الثانوي العام فيها : 7634 طالب ، لكن بعد 6 سنوات تضاعف العدد بأكثر من مرتين ووصل إلى 28630 طالب .

في السبعينات قدرت الزيادة ما بين 1970 – 1980 بـــ148217 طالب ، وقد استحوذ التعليم العام على العدد الأكبر من هذه الزيادة بــــ147314 طالب ، فيما عرفت أكبر زيادة في التعليم التقني ما بين 1980 – 1990 بأكثر من 150000 طالب ، والسبب هو السياسة التعليمية الهادفة لتشجيع التعليم التقني وفقا للاحتياجات المطلوبة أنذاك و كذلك المتوقعة في المستقبل .

[1] - www.meducation.edu.dz/direction/secondaire/programme/2as

أهم ما ميز سنوات التسعينات هو التراجع في عدد الطلبة ، نظرا للتحولات الّتي مر بها المجتمع الجزائري .

جدول (07) تطور عدد طلبة التعليم الثانوي (1964-2000)

	1965/1964	1970/1969	1980/1979	1990/1989	2000/1999
التعليم العام	7634	23121	170435	588765	
التعليم التقني	1394	5509	12770	165182	
المجموع	9031	28630	183205	753947	921959

المصدر : بوفلجة غياث ، مرجع سبق ذكره ، ص 62 .

2-2-2- **عدد الطلبة (2000 -2005)** :

يبين الجدول (08) تطور عدد طلاب الثانوي من سنة 2000 إلى 2005 ، حين انتقل العدد من 975862 طالب في 2001/2000 إلى 1123123 طالب في 2005/2004 ، بمعدل زيادة سنوية تقدر بـــ3,67% .

وما ميز هذه المرحلة عن المرحلة الأساسية هو تفوق نسبة الإناث عن الذكور ، ممّا ينبئ بتحول جذري في سوق العمل في المستقبل خاصة مع النجاح المميز لهذه الفئة في امتحان الباكلوريا (الجدول9 0) .

جدول (08) عدد طلاب الثانوي ونسبة الإناث في الفترة (2000-2005)

	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
عدد الطلاب	975862	1041047	1095730	1122395	1123123
نسبة الإناث	56,15	56,24	56,73	57,54	57,73

source :www.ouz.dz/them_sta

جدول (09) معدلات النجاح في امتحان الباكلوريا حسب نوع التعليم والجنس %

(دورات 2002– 2003-2004)

	جوان 2002				جوان 2003				جوان 2004			
	التعليم العام		التعليم التقني		التعليم العام		التعليم التقني		التعليم العام		التعليم التقني	
	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ	ذ	إ
نسبة النجاح%	28,15	29,72	30,70	29,92	24,43	25,13	37,37	31,88	34,78	40,55	38,90	36,04

source:www.ons.dz/them_sta

2-3- **التأطير التعليم الثانوي** :

سجلات عملية التأطير تطورا إيجابيا سنويا (الجدول 10) بالاعتماد أساسا على الكفاءات المحلية ، فيما بلغت معدل التغطية أستاذ لكل 19 تلميذ .

وفي سياق التحولات الّتي يعرفها سوق العمل في الجزائر بدأت عملية إدماج العنصر النسوي بصورة كبيرة ، ويعتبر قطاع التعليم من بين القطاعات القليلة في الجزائر الذي يساوي فيه الجنسين في عدد المناصب المشغولة .

جدول (10) التأطير في التعليم الثانوي (2000 – 2005)

	01/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
عدد الأساتذة	55588	57274	57747	59177	60185
عدد المعلمات	24264	25753	26598	27925	28772
الأجانب	118	111	90	83	75

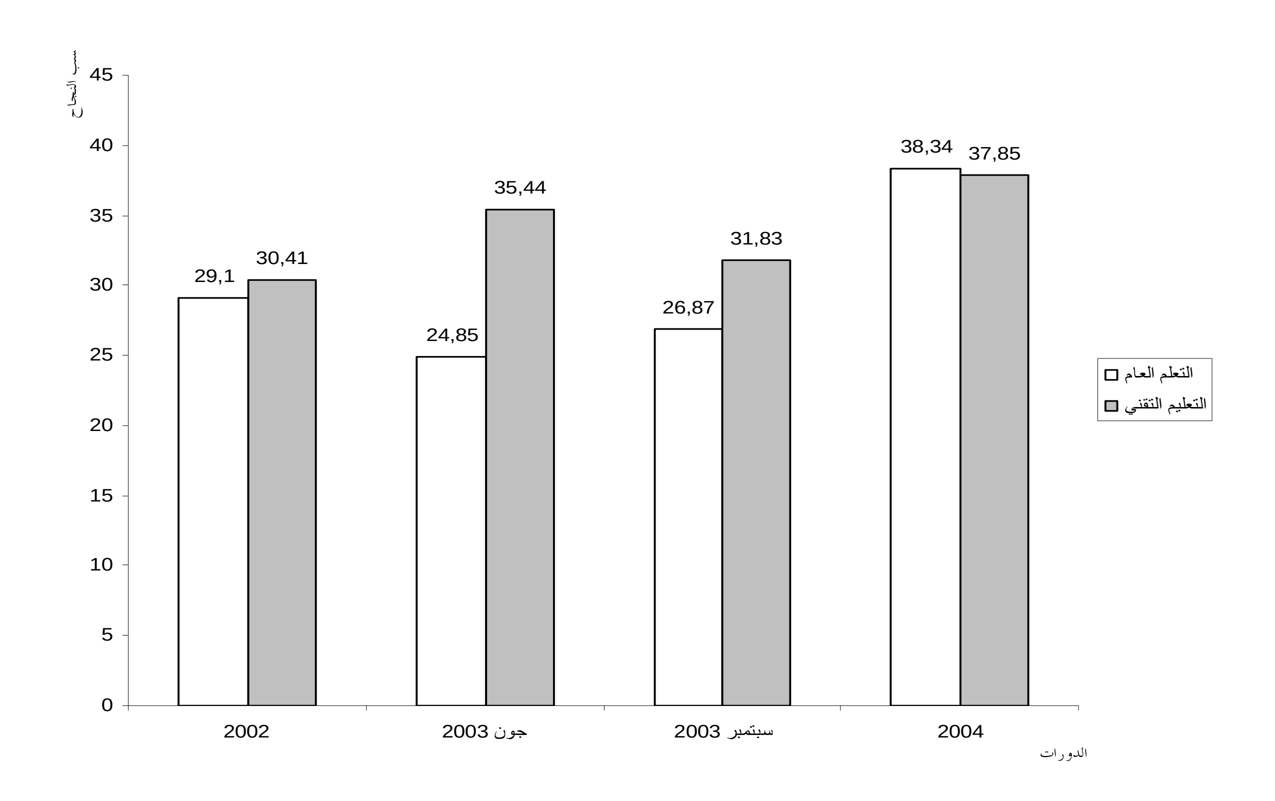
Source : www.ons.dz/them_sta

وصل عدد الثانويات والمتاقن في الموسم 2005/2004 ، 1451 مؤسسة تعليمية ، بزيادة قدرها أكثر من 15% كما كانت عليه في السنة الدراسية 2000/2001 ، وهذا ما يفسر التزايد في عدد الأساتذة لتأطير العدد الكبير من الطلبة .

كان للتعليم التقني طيلة دورات 2002 , 2003 , 2004 نسبة معتبرة من النجاح مقارنة بالتعليم العام ، باستثناء دورة 2004 ، الّتي سجل فيها نسبة متقاربة ، وهذا ما

يهيئ لإعداد موارد بشرية تتحكم في تقنيات التكنولوجيا ، إلاّ أنه ما يعيق هو قلة عدد المسجلين في هذا النظام ، حيث بلغ عدد طلبة السنة الثالثة من التعليم التقني سنة 2002 ، 40080 طالب ، مقارنة بالتعليم العام الذي بلغ فيه عدد المسجلين 449023 طالب، ووصل في 2004 إلى 45652 طالب مقابل 529075 طالب في التعليم العام.

شكل (09) نسب النجاح في الباكلوريا حسب العام والتقني %



المبحث الثاني
التعليم العالي

على غرار قطاع التربية كان قطاع التعليم العالي من أولويات السياسة التعليمية باعتباره يمثل المرحلة الأخيرة لاكتساب المعارف المؤهلة للاندماج في سوق العمل.

1- هيكلة التعليم العالي :

بعد الاستقلال أنشئت عدة جامعات في المدن الكبرى (وهران ، قسنطينة ، عنابة) أمّا النظام البيداغوجي المتبع ، فهو ما كان موروثا عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات وهي : كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، كلية الطب ، كلية العلوم الدقيقة .

تنمح فيها شهادات :

– الليسانس بعد ثلاث سنوات دراسية .

– شهادة الدراسات المعمق وتدوم سنة واحدة تختم بأطروحة مبسطة .

– شهادة الدكتورة الدرجة الثالثة ، وتدوم سنتان على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية .

– شهادة دكتورة ، وتصل مدها إلى خمس سنوات من البحث النظري أو التطبيقي .

وقد تغير النظام البيداغوجي بعد إصلاحات 1971 برفع عدد سنوات الليسانس إلى 4 سنوات وإحداث شهادة الماجستير الّتي تدوم سنتين على الأقل ، ثمّ مرحلة الدكتورة وتدوم خمس سنوات.

في سنة 1984 تمّ وضع الخريطة الجامعية الّتي كانت تهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة 2000 إنّ بتحديد احتياجات سوق العمل من أجل توفيرها من

خلال توجيه الطلبة إلى التخصصات المطلوبة، وهذا بمساعدة المديرية العامة الموارد البشرية الّتي تصدر سنويا ميزانية كمية للتعليم والعمل بوضع علاقة بين المتخرجين (مستوى المؤهلات) من النظام التعليمي وعدد مناصب العمل المستحدثة في نفس الفترة[1] .

1-1- نظام الهيكلة الجديدة للتعليم العالي LMD :

تضع الهيكلة الجديدة المقترحة نظام التعليم العالي في مستوى أنظمة التعليم العالي المعمول بها منذ مدة في البلدان الأنجلوسكسونية ، والذي وافقت عليه مؤخرا بلدان الاتحاد الأوروبي، يسمى هذا النظام : ليسانس – ماستر- دكتوراه LMD ،ويتسم بتوفير مجال أوسع لدراسة التخصصات، وجعل الطالب يصل إلى أعلى مستوى تتيحه له مهاراته وقدراته الذاتية من خلال تنويع مدروس للمسارات التعليمية الّتي فيها ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات[2] :

– طور أول مدة 3 سنوات بعد الباكالوريا يتوج بشهادة الليسانس ، ويثمن هذا الطور التكوين القصير المدى لكونه يسمح للمتخرج إما بالاندماج المهني ، أو متابعة التكوين (الانتقال إلى الطور الثاني) ويتم التحضير للمسارين في السنة الثالثة بإعداد برنامجها بالتنسيق مع القطاعات المختلفة (التربية الوطنية ، الصحة ، العدالة ، الفلاحة ، الصناعة ، السكن ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ...الخ) .

– طور ثاني مدته 5 سنوات بعد الباكالوريا يتوج بشهادة الماستر ، يسمح هذا الطور بمتابعة التكوين الأساسي والحصول على تخصص يمكّن الطالب من متابعة التكوين في الدكتوراه (باكالوريا + 8) أو التوجه نحو نشاط مهني ، ويمكن تحقيق هذا بفضل موازنة دقيقة بين التعليم الأساسي والتطبيقي حسب كل فرع أو تخصص في ضوء التشا(ور مع القطاعات المستعملة .

[1] - Djamel Feroukhi , la problématique de l’adéquation formation emploi, Alger)) CREAD , 2005 , P 223 .

[2] - www.mesrs.dz/-default_sp?

– طور ثالث مدته 8 سنوات بعد الباكلوريا يتوج بشهادة الدكتوراه، فأمام تعدد الاختصاصات والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي للبحث ، فإن التكوين في مستوى الدكتوراه يضمن في نفس الوقت :

– تعميق المعارف في الاختصاص .

– تكوين عن طريق البحث ولصالحه (تكييف قدرات البحث ، التكيف على العمل الجماعي ...) .

إنّ ما يبرر إعادة التوجيه في مستوى الدكتوراه أيضا ، هو ظهور حرف جديدة تكون مدتها محددة أحيانا كنتيجة للتطور التكنولوجي ، وتطور طلب يتجه تدريجيا إلى التخصص النوعي والتكويني في مستوى الدكتوراه ، والذي ينبغي أن يبقى أولوية لدى المؤسسة الجامعية .

2-1- مميزات نظام الهيكلة الجديدة للتعليم العالي :

يضم نظام ليسانس ، ماستر دكتوراه عدة مميزات نذكر منها :

❖ تقليص مدة التكوين العالي ، هو في الواقع فسح لمجال تطوير مهام التكوين المستمر ، مع تعزيز وتقوية استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال كما يتيح هذا النظام عدة معابر بين مختلف الفروع والتخصصات ، ممّا يسمح للطلبة من الاستفادة من مسارات مختلفة .

❖ إدماج شعب الامتياز في هذا النظام ، يكتسي طابعا استراتيجيا في عالم تبرز فيه أهمية تكوين العبقريات الفكرية لتوظيفها في تنمية البلد .

❖ استبدال شهادة الدراسات العليا DES بشهادة تكون أكثر تحديدا ، بشهادة الليسانس أو الماستر حسب مدة الدراسة ، وهذا يتطلب إعادة النظر في ترتيب الشهادات في سلم والوظائف .

❖ تسمح الهيكلة الجديدة بمواجهة الأعداد المتزايدة للطلبة ، وتنظيم أحسن للدراسات وتقليص للحجم الساعي الأسبوعي ، ومن جهة أخرى تسمح هذه الهيكلة

نظرا لمرونتها ، بالانتقال من منطق مسارات حتمية إلى منطق مسارات فردية مع مراعاة انسجامها التكويني والتأهيلي .

❖ تساعد هذه الهيكلة على التحكم في الأدوات الضرورية بواسطة اعتماد مقررات مشتركة (الإعلام الآلي ، اللغات ....).

إنّ إعادة تنظيم التعليم الكيفية الّتي تطرقنا إليها ، يتوافق والتوجهات العالمية ، المتمثلة في تنويع ملامح التكوين وتكييفها مع الحقائق الّتي تمليها عولمة الاقتصاد التكنولوجي والعلمي.

فهكذا تترجم عولمة التعليم العالي بفضل برامج بيداغوجية يتعين مراجعاتها كل عشر سنوات على الأقل ، وبتكوينات تكون مدتها أقصر ما يمكن (مثل الليسانس) وبتكوينات ذات طابع مهني ، تسهل حركية الأفراد ، أضف على ذلك ، أنّ مسارات التكوين ستتضمن مقررات مشتركة أفقية ، بات وجودها ضروريا مثل الإعلام الآلي واللغات الأجنبية.

2- تطور طلبة التعليم العالي :

كان عدد الطلبة المسجلين في التدرج في الموسم الجامعي 1998/1997 ، يبلغ 339518 طالب ، لينتقل إلى 466084 في 2001/2000 ، ثمّ 721833 طالب في 2005/2004 ويدل هذا على توسيع فرص الالتحاق بالجامعة بالموازاة مع ارتفاع معدل النجاح في شهادة الباكالوريا ، ورغبة أغلبية الناجحين في مواصلة الدراسة ، والحصول على شهادة جامعية تسهل أكثر عملية الاندماج في سوق العمل.

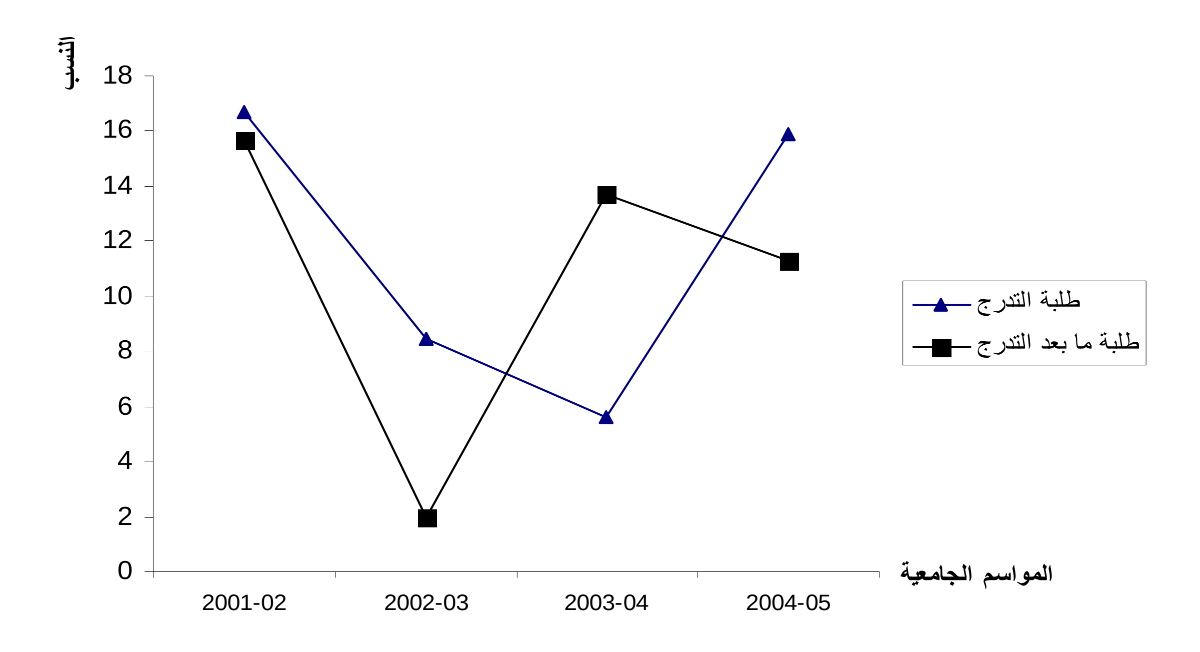
ونفس الرغبة تحذو الطلبة الذين لم يتمكنوا من الالتحاق بالجامعة ، والذين تتوفر لهم فرصة الاستمرار في جامعة التكوين المتواصل كبديل ولو أنّ عدد الطلبة بقي متواضعا غلا أنه يبقى في تزايد مستمر على العموم ، خاصة في مرحلة التدرج.

جدول (11) تطور عدد الطلبة في الجامعات

	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
المسجلون في التدرج	466084	543869	589993	622980	721833
ما بعد التدرج	22533	26060	26579	30221	33630
المتخرجون في التدرج	65192	72737	-	91828	-
جامعة التكوين المتواصل –ما قبل التدرج –التدرج –المتخرجون	 33043 19783 -	 23271 24760 3553	 28168 30243 -	 28670 34581 3518	 23273 36364 -

Source :www.ons.dz/them_sta

شكل (10) نسب الزيادة في الطلبة لمرحلة التدرج وما بعد التدرج 2001-2005



وبدورها تخرج المعاهد الخاصة خارج وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حوالي 2000 طالب سنويا ، فيما بلغ عدد المسجلين فيها في 2005/2004 ، 8252 طالب ،

أغلبهم مسجل في التعليم القصير المدى ، ويقع حوالي 70% من الطلبة تحت مسؤولية وزارة الصحة، فيها 17% منهم تابعين لوزارة الشباب والرياضة .

3- التأطير والهياكل القاعدية :

تضاعف عدد الأساتذة في ظرف عشر سنوات إنّ فبعد ما كان عددهم في الموسم الجامعي 1995/1994 ، 14593 أستاذ جامعي ، وصل العدد إلى 28371 أستاذ جامعي في 2005/2004 ، وهو يمثل أستاذ لكل 26 طالب جامعي إنّ فيما تحتل المناصب الدائمة الأغلبية من المجموع (الجدول 12) وعلى العكس من ذلك ، فإن جامعة التكوين المتواصل تعرف تذبذبا في عملية التأطير ، لارتباط هذه العملية مع عدد الطلاب الملتحقين بها في الموسم الجامعي 2000/1999 ، بلغ عدد الأساتذة 1970 أستاذ منهم 28 دائم ، لينخفض العدد إلى 935 أستاذ في 2005/2004 .

جدول (12) عدد الأساتذة في الجامعات (2002-2005)

	2003/2002	2004/2003	2005/2004
في الجامعات :	**23902**	**26097**	**28371**
– الدائمون	**20769**	**22650**	**25229**
– المتعاقدون	**3133**	**3447**	**3142**
جامعة التكوين المتواصل :	**-**	**-**	**935**
– الدائمون	**44**	**42**	**44**
– المتعاقدون	**-**	**-**	**891**

Source :www.ons.dz/them_sta

باستثناء تضاعف عدد الجامعات في 2005/2004 مقارنة بما كان عليه في 1998/1997 (26 جامعة في العام الأول و14 في العام الثاني) ، فإن عدد المدارس العليا والمعاهد عرف استقرارا ، ومع هذا ارتفعت قدرة استيعابها بفضل المشاريع التوسعية الّتي استفادت منها .

جدول (13) المنشآت القاعدية للتعليم العالي (2000-2005)

	01/2000	20/2001	03/2002	04/2003	05/2004
الجامعات	17	25	25	26	26
المراكز الجامعية	13	14	14	13	13
I.N.E.S	6	2	2	2	2
E.N.S	3	3	3	3	3
E.N.S.E.T	1	1	1	1	1
مدارس ومعاهد	10	10	10	10	10

I.N.E.S : Institut national d'enseignement .
E.N.S : Ecole normale supérieur .
E.N.S.E.T : Ecole normale supérieure d'enseignement technique

Source : www.ons.dz/them_sta

المبحث الثالث
التكوين المهني

لا يمكن إنجاح أي سياسة تنموية إلاّ إذا توفرت الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها، ولا يمكن إنجاح أي سياسة تصنيعية إلاّ إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد ، الذين يعملون على تحقيق وتنفيذ هذه السياسة ، من هنا ظهرت الحاجة إلى قطاع التكوين المهني مباشرة بعد الاستقلال لتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة.

1- تطور التكوين المهني :

كانت مرحلة 1962-1969 فترة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية الّتي تسمح بتنفيذ إستراتيجية للتنمية .

بدأ جهاز التكوين المهني بوجود 17هيكل تكويني تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 2000 متدرب بصفة دائمة، و2500 في مجال التمهيد للتكوين.

مع بداية السبعينات عرف النشاط الاقتصادي توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات ، إلاّ أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك في تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة ، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة منشئة للعمل ، والمحفزة على التنمية الاقتصادية.

وهكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار (CFPA) إلى 25 مركز بقدرة استيعابية تقدر بـــ 6000 متدرب ، ويهدف التكوين إلى إعداد عمال متخصصين ، وعمال مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل : البناء ، النجارة ، الترصيص الصحي ،

الميكانيك ، إضافة إلى هذه المراكز تمّ إنشاء معهدين تكنولوجيين مهمتهما تكوين التقنيين السامين في فروع الهندسة المعمارية والأشغال العمومية والصيانة.

في سنة 1980 وصل عدد المراكز إلى 72 مركزا ، ليتضاعف العدد بثلاث مرات في إطار مخطط تنمية قطاع التكوين ، حيث قدرت عدد المراكز في 1985 بـــ 272 ، بزيادة القدرة الاستيعابية بـــ 70000 منصب تكوين.

كما عرفت بداية الثمانينات ، ظهور نمط جديد من التكوين ، والمتمثل في التمهين بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989 ، والذي يهدف إلى إشراك قدرات المؤسسات الإنتاجية ، هياكلها ، ورشاتها ، وإطاراتها في عملية التكوين.

وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين ، كما أدمج أيضا التكوين المهني بالمراسلة ، وهو ما سهّل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال.

إلاّ أنّ تدهور أسعار المحروقات وما تبعها من أزمات اقتصادية واجتماعية ، أدى إلى تخلي العديد من المؤسسات العمومية عن مهامها التكوينية.

في خضم الإصلاحات الاقتصادية ، فتح ملف التكوين المهني سنة 1990 ، في إطار مخطط ، أوصى بعدة إجراءات منها[1] :

- إنشاء مجالس استشارية تعمل على توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل.
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي مع تنويع الشعب والتخصصات.
- دعم عملية التكوين بتأطير من مستوى جامعي.
- لا مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني.

[1] – بوفلجة غياث ، مرجع سابق ، ص : 85.

- إحداث مؤسسة للدراسة والبحث، تقوم بدور المرصد في مجال لإدماج حملة شهادات التكوين المنهي في سوق العمل.
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص.
- المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي ، واستعمالها ضمن اتفاقيات.

رغم الأهداف الطموحة لهذه الإجراءات ، إلاّ أن الوضع السياسي والاجتماعي في البلاد في فترة التسعينات ، لم تمكن القطاع من تركيز جهوده بالشكل المناسب.

ومع تحسن الأوضاع مع بداية سنوات 2000 ، أصبح من الواجب إعادة النظر أكثر لهذا القطاع خصوصا من الجانب المالي (الميزانية المخصصة لقطاع التكوين المهني أقل من ميزانية التربية والتعليم العالي ، وبلغت في 2005 : 16402855000 د.ج).

2- هياكل وأنماط التكوين المهني :

2-1- هياكل التكوين المهني :

تشرف وزارة التكوين المهني على شبكة من المؤسسات وتنقسم إلى قسمين : هياكل للتكوين وأخرى للدعم.

تتمثّل هياكل التكوين في :

- مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA وتوفّر تكوينا من المستوى 1 إلى 4.
- المعاهد الوطنية المتخصّصة للتكوين المهني INSFP وتقدّم تكوينا في المستوى 4 و5.
- معاهد التكوين المهني IFP وتهتمّ بتكوين المكوّنين وإنجاز البرامج.

تستحوذ مراكز التكوين المهني والتمهين على النسبة الأكبر من الهياكل ثمّ تليها المعاهد المتخصّصة مثلما يبيّن الجدول :

جدول (14) هياكل التكوين المهني (2000-2004).

	2000	2001	2002	2003	2004
مراكز التكوين المهني والتمهين	**457**	**462**	**508**	**523**	**524**
الملاحق	**178**	**199**	**200**	**203**	**210**
القدرات البيداغوجية	**154285**	**158940**	**167980**	**160775**	**162860**
المعاهد الوطنية المتخصّصة في التكوين المهني	**54**	**54**	**67**	**71**	**71**
الملاحق	**30**	**29**	**22**	**21**	**21**
القدرات البيداغوجية	**27835**	**27085**	**31015**	**30920**	**31380**
معاهد التكوين المهني	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**
القدرات البيداغوجية	**2070**	**2070**	**2220**	**2220**	**2120**
مجموع المعاهد	**517**	**522**	**581**	**600**	**631**
مجموع الملاحق	**208**	**228**	**222**	**224**	**231**
مجموع القدرات البيداغوجية	**184190**	**188095**	**201215**	**193915**	**196360**

Source : www.ons.dz/Them_sta

مستويات التكوين المهني الخمسة المذكورة سابقا هي :

- المستوى الأول : تكوين عمّال متخصّصين.
- المستوى الثاني : تكوين عمّال مؤهّلين.
- المستوى الثالث : تكوين عمّال ذوو مؤهلات عالية.
- المستوى الرابع : تكوين تقنيين.
- المستوى الخامس : تكوين التقنيين السامين.

وفيما يخصّ هياكل الدعم تتمثّل في :

- المعهد الوطني للتكوين المهني INFP.
- مراكز الدراسة والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ.
- المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر INDEFOC.
- المركز الوطني للتعليم المهني عن بعدCNEPED.

– الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني ANEFP وهي مختصّة في شراء المعدّات البيداغوجية.

2-2- أنماط التكوين المهني :

ينقسم التكوين المهني في الجزائر إلى أربع أنماط هي : التكوين الإقامي ، التمهين ، التكوين عن بعد ، التكوين المسائي.

2-2-1- التكوين الإقامي :

يعتبر هذا النمط من التكوين المهني التقليدي حيث يتمّ جانبه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، عدد الملتحقين به هو 225723 سنة 2004 أي أكثر من 52% من مجموع المنتسبين لهذا القطاع.

توجد ثلاث دورات للتسجيل في التكوين الإقامي تفتح في : يناير ، مارس وسبتمبر ، حيث أنّ غالبية الملتحقين من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية.

2-2-2- التمهين :

يتم هذا النمط من التكوين في المؤسسات والورشات الإنتاجية وكذلك في مراكز التكوين المهني الّتي تشرف على متابعة العقد ونقل المعارف النظرية المتعلقة بالمهنة ، وحسب قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 في مادته الثانية : "التمهين هو نمط من التكوين المهني يهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية أولية معترف بها أثناء العمل ، تسمح بمزاولة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات"[1].

علاقة رب العمل – الممتهن تكون بواسطة عقد تمهين ، يحدد شروط وواجبات كلّ طرف ويستفيد بموجبه الممتهن من أجر مسبق يكون كالآتي :

[1] - journal officiel, 30 juin 1981, n° 26.

- تدفع الدولة مبلغا شهريا يعادل 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون لفترة سداسي (6 أشهر) للتكوين الّتي يمتدّ إلى 24 شهر ، و12 شهر للتكوين الّتي يفوق 24 شهر.
- يدفع ربّ العمل ابتداء من السداسي الثاني في حالة عدم التكفّل المالي للدولة مبلغا يعادل 30% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وفي السداسي الثالث والرابع حوالي 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ثم 60% و80% بالنسبة للسداسي الخامس والسادس عل التوالي.

كما يستفيد المتهن من امتيازات أخرى كالضمان الاجتماعي والمنح العائلية ، ولضمان نجاح نمط التمهين حدّد القانون المؤسسات المستقبلة للممتهنين بالشكل التالي :

- المؤسسات من 1 إلى 5 عمّال : تستقبل على الأقل ممتهن واحد.
- المؤسسات من 21 إلى 40 عامل : تستقبل على الأقل 04 ممتهن.
- المؤسسات 40 إلى 100 عمال : تستقبل 05 ممتهنين على الأقل.
- المؤسسات من 100 إلى 1000 عامل : تستقبل ممتهن واحد لكل 20عامل.
- أكثر من 1000 عامل : تستقبل 03% من مجموع العمال.

بلغ عدد الملتحقين بالتمهين سنة 2004 : 170968 أي : 39.45 % من مجموع المتكونين.

3-2-2- **التكوين عن بعد** :

وهو تكوين عن طريق المراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) ، كما يخضع المتكونون لحصص تطبيقية في مراكز التكوين المهني.

وصل عدد المسجلين في هذا النمط 13771 متكون سنة 2004 ، أي 3.18% من مجموع المسجلين في التكوين المهني ، ويبقى التكوين عن بعد أقل الأنماط انتسابا.

4-2-2- **التكوين المسائي** :

عرف التكوين المسائي منذ بداية التسعينات تطور لكن بنسب متواضعة ، ومع بداية سنوات 2000 ، بدأ هذا النمط يحتل مكانة وسط الأنماط الأخرى ، بل ويفوق

التكوين عن بعد ، نظرا لحاجة العمال خاصة لضرورة التكوين المتواصل ، وملائمة من جانب التوقيت ، فبلغ عدد المنتسبين إليه في 2004 ، 22922 ، ونسبة 5.29 % من مجموع الملتحقين بالتكوين المهني.

جدول (15) تطور عدد المنتسبين للتكوين المهني (1995-2004).

السنوات	التكوين الإقامي	التمهين	التكوين المسائي	التكوين عن بعد	المجموع
1995	121448	102051	3944	13700	241143
1996	128338	104223	5465	13321	251347
1997	132372	102983	6657	18862	260874
1998	139783	103828	9482	11284	264377
1999	146844	103053	9539	10189	269625
2000	162025	113141	14897	13501	303564
2001	187413	119144	16610	10334	333501
2002	185980	120165	17714	14938	338797
2003	171043	120900	16636	14853	323432
2004	225723	170968	22922	13771	433384
نسبة الزيادة % 1995-2004	85.86	67.53	481.18	0.52	79.20

Source : www.ons.dz/Them_sta.

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة زيادة كانت في التكوين المسائي الموجه خاصة لفئة العمال، وهذا ما يفسر حاجة هؤلاء للتكوين للحفاظ على مناصب عملهم من جهة ، ومن جهة أخرى السعي إلى التطور المهني والترقية.

وبدوره فالتكوين عن بعد، لم يتغير كثيرا مع تسجيل تذبذب في الالتحاق بهذا النمط بين مختلف السنوات.

في حين أنّ التكوين الإقامي والتمهين بدءا يتطوران شيئا فشيئا ، وشهدت سنة 2004 أكبر نسبة زيادة بالالتحاق بهذا النمطين مقارنة بسنة 2003 ، حيث سجلت نسبة 31.97 % للأول و 41.41 % للثاني ، وهذه النسبة لم تكن بنفس القيمة بين السنوات الأخرى.

يرتكز حوالي 70% من المسجلين في ثماني اختصاصات هي :

الخياطة – ملابس ، الإدارة والتسيير ، الكهرباء ـــ الإلكترونيك ، بناء وأشغال عمومية ، خدمات ، حرف.

أمّا التوزيع حسب المستوى ، فثلثي المسجلين يتكونون في المستوى 2 و3 ، و12% فقط في المستوى 5 (تقني سامي).

بلغ عدد المتخرجين في 2002 : 127528 ، 80% في المستوى 1-2-3 و 5% في المستوى الخامس.

يقوم بعملية التأطير أساتذة بلغ عددهم في 2004 : 11082 أستاذ منهم 8065 أستاذ تعليم مهني ، وهو رقم أكبر من ذلك المسجل في 2003 و2002 (10564 أستاذ في 2003 منهم 2678 أستاذ متخصص ، وفي 2002 : 9396 منهم 1520 أستاذ متخصص).

من الصعوبات الّتي كانت تواجه عملية التكوين المهني ضعف مستوى المؤطرين إذ أنّ جلهم لا يحمل شهادة جامعية.

ومع بداية 1991 ، شرع القطاع في توظيف الجامعيين حيث رغم نقص خبراتهم، إلاّ أنّ كون غالبيتهم شباب هو جانب إيجابي يسمح بالاستثمار في تكوينهم ، فتعليمهم العالي يساعد أكثر في نقل المعارف والتكنولوجيات الجديدة ، ويؤدي هذا إلى التأطير الفعال لمختلف التخصصات.

2-3- التكوين المهني الخاص :

مع بداية سنوات التسعينات ، فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار في قطاع التكوين المهني ، بإنشاء مدارس تكوين خاصة ، توفر اختصاصات متعددة وبشهادات معتمدة من خلال مرسوم 91-141 المحدد لشروط إنشائها[1].

---

[1] - www.a6. Fr/salou/doc/anefa.doc

وقد تطور عدد هذه المدارس حيث بلغ أكثر من 500 مدرسة بطاقة تقارب 50000 مقعد بيداغوجي ، مع بداية سنة 2000.

وأهم الصعوبات الّتي واجهت القطاع الخاص ، هو ضعف عدد الراغبين في الالتحاق به ، نتيجة القدرة الشرائية المتدهورة الّتي أثرت في قرار الأفراد في التوجه نحو التكوين المهني الخاص نتيجة التكاليف المرتفعة.

أمّا التخصصات المعروفة فأغلبها تابع لقطاع الخدمات على غرار : الفندقة ، الإعلام الآلي ، البنوك ، التسيير ، المحاسبة ، التجارة ، اللغات ، ويمكن اعتبار عرض التكوين في هذه التخصّصات هو عرض قائم على أساس الطلب بسبب إقبال الأفراد عليها ، وحاجة الاقتصاد الوطني عموما لمؤهلات ومهارات من هذا النوع ، كما أنّ هذه التخصّصات لا تحتاج إلى هياكل قاعدية كبيرة.

3- رهانات التكوين المهني :

في طل انفتاح الاقتصاد الجزائري منذ الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 ، بدأت تظهر سلسلة من الاحتياجات بمرور السنوات ، ومن أبرز هذه الاحتياجات ضرورة وجود منظومة تكوين فعّالة ومسايرة لهذه التغيرات والتحولات في سير مختلف القطاعات ، ومن هذا المنطلق أصبحت مهام التكوين المهني أكبر ، وتتمثّل في :

- تأهيل اليد العاملة الوطنية خصوصا مع فتح المجال أمام القطاع الخاص ، وتشجيع الاستثمارات وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ممّا أدّى إلى توسّع الاقتصاد الوطني وتنوعت مع هذا التوسع المهارات المطلوبة من كلّ قطاع.
- تقليل الحاجة لليد العاملة الأجنبية ، حيث في سياق انطلاق المشاريع الاقتصادية ، وانفتاح الاقتصاد الجزائري مع دخول اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوربي حيّز التنفيذ، وقرب الانضمام لمنظمة التجارة العالمية ، بدأت العديد من الشركات الأجنبية تتوافد للاستثمار وإنجاز مختلف المشاريع المعلنة خاصة في إطار مخطّط الإنعاش الاقتصادي ، لهذا برزت الحاجة لتوفير يد عاملة وطنية مؤهلة لهذه

الشركات ، وثانيا تكون في مستوى اليد العاملة الأجنبية خصوصا وأنّ هدد العمّال الأجانب بدأ يتضاعف من سنة لأخرى ، "وقد بلغ في سنة 2006 حوالي 18000 عامل من 150 دولة، 45% منهم من جنسية صينية تشتغل خاصة في قطاع البناء".[1]

- رغبة الكثير من الأفراد في الحصول على عدّة شهادات (وحتى المتخرّجين من التعليم العالي) ، وبالتالي ضرورة مسايرة التكوين المهني لهذه الرغبة الّتي أصبحت ضرورة الاندماج في سوق العمل ، فتعدّد المؤهّلات هو وسيلة فعّالة لتفادي البطالة بحيث يضمن للفرد مرونة أكبر في التحوّل بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.
- بداية ظهور الكثير من التخصّصات المهنية الجديدة الّتي تجعل من قطاع التكوين المهني يلعب دورا مهمّا في تكوين إطارات ذات مستوى عال قدرة على التحكّم في التكنولوجيات الحديثة والتقنيات الجديدة.

فالتكوين المهني المعاصر أصبح يتميّز بـــ[2]:

- الحاجة لقاعدة علمية وتكنولوجية متينة تتيح للعامل القدرة على التعامل مع المعارف الجديدة ، لأنّ التقنيات الجديدة أصبحت تحتاج إلى قاعدة علمية تبنى عليها.
- إستراتيجية عامة للتكوين المستمر للعمال وعدم الاكتفاء بالشهادة والمهارة المكتسبة من قبل ، فالعامل اليوم أصبح مطالبا بالعودة إلى الدراسة والتكوين كلّما اقتضت الحاجة إلى ذلك ، وإلا فإنّه سيجد صعوبات للاندماج أو المحافظة على منصب عمله.

[1] – Journée d’information sur la main – d’œuvre étrangère , ministère de l’emploi et la solidarité nationale, El watan , 29-05-2006, n° 4723.

[2] – بوفلجة غيّاث ، المرجع السابق ، ص 103-104.

- تثمين الخبرات المهنية حيث توجد على مستوى الدول المتقدمة هيئات متخصّصة في تثمين الخبرة ، نظرا لدرجة التأهيل الذي توفّره ، كما أنّ تطويرها لا يجب أن يبقى في نطاق تطبيقي فقط ، بل وجبت المزاوجة بينها وبين النظري لضمان تحكّم في المهنة مبني على أسس علمية وتطبيقية.
- ربط التكوين المهني بالتعليم العالي من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراساتهم العليا في الجامعات كما هو معمول به في الدول المتقدّمة ، وهذا يؤدّي إلى استغلال جميع القدرات سواء العلمية أو المهنية.

من هذا المنطلق أبرمت الجزائر اتفاقية مع الاتحاد الأوربي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 ، ويمتدّ إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوربي بـــ60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني بـــ 49 مليون أورو ، وتتمثّل أهداف هذا المشروع في[1] :

- زيادة قدرات نظام التكوين المهني في الاستجابة لحاجت الأفراد والمؤسسات لضمان تكييف أحسن لعرض التكوين أمام الطلب الاجتماعي والاقتصادي.
- زيادة القدرات التنافسية للمؤسسات من خلال توفير اليد العاملة المؤهلة.
- تكييف نظام التكوين المهني مع اقتصاد السوق.
- منح فرص أفضل للأفراد فيما يخصّ الاندماج والرسكلة في سوق العمل.

أمّا النتائج المنتظرة على المدى المتوسط فهي :

- دعم القيادة الاستراتيجية لنظام التكوين المهني من خلا لتوفير المعطيات والمعلومات المتعلقة بهذا النظام ، وكذلك بدعم أدوات التسيير لوزارة التكوين والتعليم المهني.
- دعم أسس الاستجابة للطلب في عرض التكوين.
- تشجيع الطلب على التكوين في مختلف القطاعات الاقتصادية.

[1] - www. mfep.gov.dz

خاتمة :

إنّ الإنجازات المحققة على مستوى التعليم والهياكل ورفع نسبة التمدرس تعكسها الميزانية المخصصة لقطاع التربية الّتي بلغت في سنة 2005 ؛ 214402120000 دج[1] (69,34% من الميزانية الإجمالية المخصصة لقطاع التعليم والتكوين) ، وفي سنة 2006 بلغت 222036472000 دج ، بزيادة تعادل 3,56%.

وبدوره ، فقطاع التعليم العالي الذي كانت ميزانيته حوالي 24 مليار دج في 1998 ، انتقلت في سنة 2005 إلى أكثر من 78 مليار دج و 853119925000 دج في عام 2006 [2] ، مما ساهم في حركة النشاط الّتي يشهدها هذا القطاع.

قطاع التكوين المهني الذي له دور مضاعف من خلال ضمان تأهيل المتسربين من قطاع التربية ، وفتح المجال أمام الفئات الأخرى في تعلّم مختلف الاختصاصات المهنية ، ومع ذلك فإنّ ميزانيته لا تتجاوز 17 مليار دج ، حتّى وإن كان تبرير ذلك بتباين عدد الملتحقين بالمقارنة بالقطاعين السابقين ، فضرورة التكوين المهني حاليا تفرض تشجيع الانخراط فيه ، و بالتالي رفع الدعم المالي المخصص لهذا القطاع.

أمّا الحكم على مدى نجاعة نظام التكوين في الجزائر ، فالأمر لا يتعلّق بزيادة عدد المتخرجين أو فتح مدارس ومعاهد ومراكز جديدة ، بقدر ما يتعلّق بمستوى اندماج الأفراد المؤهلين في سوق العمل ، هذا ما سنتناوله في الفصل الموالي.

[1] – قانون المالية 2005 ، الجريدة الرسمية ، 30 ديسمبر 2004 ، ع 85 ، ص : 27.

[2] – قانون المالية 2006، الجريدة الرسمية ، 31ديسمبر 2005 ، ع 85 ، ص : 31.

الفصل الرابع
مستوى اندماج الأفراد المؤهلين في سوق العمل.

تمهيد :

أصبحت فعالية أي اقتصاد تقاس بمستوى اليد العاملة المؤهلة المشتغلة فيه ، وهو ما ينعكس إيجابيا على الإنتاجية ونوعية السلع والخدمات ، وفي سبيل ذلك تلجأ الكثير من الدول إلى استخدام عمالة أجنبية في حالة عدم كفاءة اليد العاملة المحلية في بعض الاختصاصات المطلوبة والقطاعات النامية.

في هذا الفصل سنتناول هيكل سوق العمل في الجزائر ، وأهمّ القطاعات الّتي تشغل يد عاملة أكبر ، وكذلك الهياكل الّتي وضعتها الدولة لترقية العمل ، وتشجيع الاستثمارات الّتي من شأنها رفع مستوى التشغيل وتخفيض معدّل البطالة. وسنرى انعكاس هذه السياسة على مستوى اندماج الأفراد المؤهلين من الجانب التعليمي والمهني ، بالاستعانة بآخر الإحصائيات المنجزة في هذا المجال.

وعندما نتحدث عن مستوى الاندماج ، فلا يعني هذا الاقتصار على معدل التشغيل فقط ، لأنّ معدل البطالة بدوره يعطي فكرة على الاندماج وأي الفئات يخص.

وفي الأخير ، فالتحولات الّتي تشهدها الجزائر يفترض لمواجهة بعض الرهانات الّتي من شأنها تحسين علاقة تكوين عمل بالشكل الذي يسهل عملية الاندماج في سوق العمل.

المبحث الأول
تطوّر سوق العمل في الجزائر

مرّ الاقتصاد الجزائري خصوصا في فترة التسعينات بفترة تحوّل مسّت كلّ قطاعاته، فالإصلاحات الاقتصادية المتبعة منذ 1988 ، وما رافقتها من تسريح الآلاف من العمال ساهم في زيادة الطلب على العمل من قبل كلّ الفئات وخاصة فئة الشباب ، وفي هذا الإطار وبهدف تقليص البطالة تمّ إنشاء آليات تدعّم عرض العمل على غرار برنامج تشغيل الشباب ، وكذا مخطّطات التنمية الاقتصادية من أجل امتصاص أكبر عدد من البطالين.

1- الطلب على العمل :

1-1- معدّل النشاط :

ساهم النموّ الديموغرافي الذي عرفته الجزائر على مدى العشريات التي أعقبت الاستقلال في زيادة عدد اليد العاملة النشيطة (اليد العاملة النشيطة = الأفراد العاملون[1] + الأفراد البطّالون) ، فمن 21.70% في 1966 إلى 23.36% في 1987 ، ثمّ 41% في 2005، وهذا بالتوازي مع النمو السكاني الذي كان في حدود 12 مليون نسمة في 1966 ، فيما بلغ مع نهاية 2005 :32531839 نسمة.

جدول (16) : تطوّر معدّل النشاط (1966-2005) (10)[3]

المؤشرات	1966	1977	1987	1998	2005
اليد العاملة النشيطة	2565	3008	5280	8057	9493
عدد السكان	11821	15646	22601	29272	32532
معدّل النشاط %	21.70	19.23	23.36	27.52	41

Source : www.ons.dz.

معدّل النشاط = اليد العاملة النشيطة ÷ الأفراد في سنّ العمل.

[1] – اليد العاملة المشتغلة.

وقد بلغ عدد الأفراد في سن العمل ، سنة 2005 ، 23566182 شخص (أي فوق سن 15).

يبقى نصيب العنصر النسوي ضعيفا من معدل النشاط ، حتى وإن عرف بعض التحسن ، خصوصا مع بداية سنة 2000 ، بعد إقبال المرأة على سوق الشغل ، بفضل ارتفاع المستوى التعليمي ،(9.59 % في سنة 1998 ، وفي سنة 2004 .14%)، وهي زيادة لم تكن بنفس النسبة في السنوات الماضية.

جدول (17) توزيع اليد العاملة النشيطة والشغيلة حسب الفئات العمرية 2004-2005.

(10)[3]

الفئات	2004		2005	
	اليد العاملة النشيطة	اليد العاملة الشغيلة	اليد العاملة النشيطة	اليد العاملة الشغيلة
أقل من20 سنة	726445	469538	608994	399976
24-20	1629172	1123794	1640574	1150512
29-25	1738308	1275676	1788193	1381976
34-30	1364079	1157632	1418910	1239047
39-35	1159279	1054982	1157844	1072159
44-40	938912	880621	1008910	965142
49-45	746424	704841	787488	755337
54-50	586873	562296	646672	626825
59-55	326587	315166	351329	343890
أكثر من 60 سنة	253866	253866	246631	246631
المجموع	9469946	7798413	9656044	8181495

Source : Données statistiques ONS, n° 411, Janvier 2005,p3 ; n° 434, Novembre 2005, p 3.

بملاحظة الجدول يتبين تمركز اليد العاملة فئة الشباب ، حيث تبلغ نسبة اليد العاملة النشيطة لأقل من 29 سنة ، 43.23% ، من مجموع كل الفئات في سنة 2004 ، وفي 2005 بلغت 41.81% ، وهو مؤشر إيجابي يشجع عملية الاستثمار في هذه الفئة ، ويسمح بتقليص الفجوة بين معدل النشاط ومعدل التشغيل ، أي تقليص معدل البطالة.

جدول (18) توزيع العمال حسب قطاع النشاط والمناطق (2004-2005).

	2004				2005			
	المناطق الريفية	المناطق الحضرية	المجموع	%	المناطق الريفية	المناطق الحضرية	المجموع	%
الفلاحة	1252659	364466	1617125	20.74	990791	413019	1403810	17.16
الصناعة	291106	769106	1060785	13.60	307840	769016	1076856	13.16
أشغال عمومية	449866	517702	967568	12.41	636163	596637	1232800	15.07
تجارة خدمات إدارة	1256164	2896770	4152934	53.25	1338498	3129531	4468030	54.61
المجموع	3250367	4548044	7798412	100	3273292	4908203	8181496	100

Source : collection statistiques ONS .Op cit, p 2.

تكشف الأرقام المتعلقة بنسب التشغيل، أن قطاع الخدمات ، أضحى يمثل 54.61% من النشاط الاقتصادي ، أو ما يعادل 4.468 مليون عامل (بزيادة أكثر من 315 ألف عامل مقارنة نسبة 2004) ، منهم 3.13 مليون في المناطق الحضرية ، و133 في المناطق الريفية ، وهذا ما يعكس التوجه الجديد للاقتصاد الجزائري.

أمّا القطاع الفلاحي فقد وظف 1.4 مليون عامل ، أو ما نسبته 17.6% (مقابل 1.6 مليون عامل في 2004 ، و875 ألف عامل في 2000) ، ومن الطبيعي أن تستحوذ المناطق الريفية على أعلى عدد من العمّال بـــ1.25 مليون في 2004 وأكثر من 990 ألف في 2005 ، نظرا لتركّز المناطق الزراعية في هذه المناطق ، إلا أنّ هذا لم يمنع من ارتفاع عدد العمّال في المناطق الحضرية بأكثر من 48 ألف بين سنتي 2004 و 2005.

وبقي القطاع مستقرّا من حيث عدد المستخدمين ، حيث لم يسجّل إلا بعض التراجع الخفيف من 13.60% في 2004 إلى 13.16% في 2005.

أمّا القطاع الذي بدأ يشهد نموّا كبيرا فهو قطاع البناء والأشغال العمومية ، خصوصا مع تزايد المشاريع الّتي تخصّ هذا القطاع ، فمن 617 ألف عامل سنة 2000 إلى 967 ألف عامل في 2004 ، ثم 1.23 مليون في 2005 ، وبهذا انتقل إلى المرتبة الثالثة من حيث التشغيل من مجموع القطاعات ، بعدما كان في الرتبة الرابعة وراء الصناعة في 2004.

بلغت النشاطات غير الدائمة عام 2005 نسبة 27% ، ما يعادل 2.24 مليون وظيفة مقابل 3.1 مليون للنشاطات الدائمة ، ومقارنة بـــ 2004 يظهر الاتجاه المتصاعد للوظائف غير الدائمة ، علما أنّه ازداد عدد الأجراء غير الدائمين بنسبة 85% ما بين 2000-2005 ، أي ما يعادل 1.02 مليون شخص، في حين ارتفع عدد الأجراء الدائمين ب 110 ألف عامل (بزيادة 04% فقط) في نفس الفترة.

ومع الانفتاح الاقتصادي، وتواجد عدة هيئات لدعم وترقية العمل، أصبح تواجد المرأة في سوق العمل أفضل من العشريات الماضية.

جدول (19) توزيع اليد العاملة حسب وضعية الوظائف.

	2004				2005			
	ذكور	إناث	المجموع	%	ذكور	إناث	المجموع	%
أرباب العمل	1975735	496070	2471805	31.70	1901433	318285	2219718	27.13
الأجراء الدائمين	2409591	492773	2902364	37.22	2518074	610231	3128305	38.24
الأجراء غير الدائمين المتمهنين	1599012	185629	1784641	22.88	2063473	177707	2241179	27.39
العمل العائلي	454820	184782	639602	08.20	505071	87221	592292	07.24
المجموع	6439158	1359254	7798412	100	6988051	1193444	8181495	100

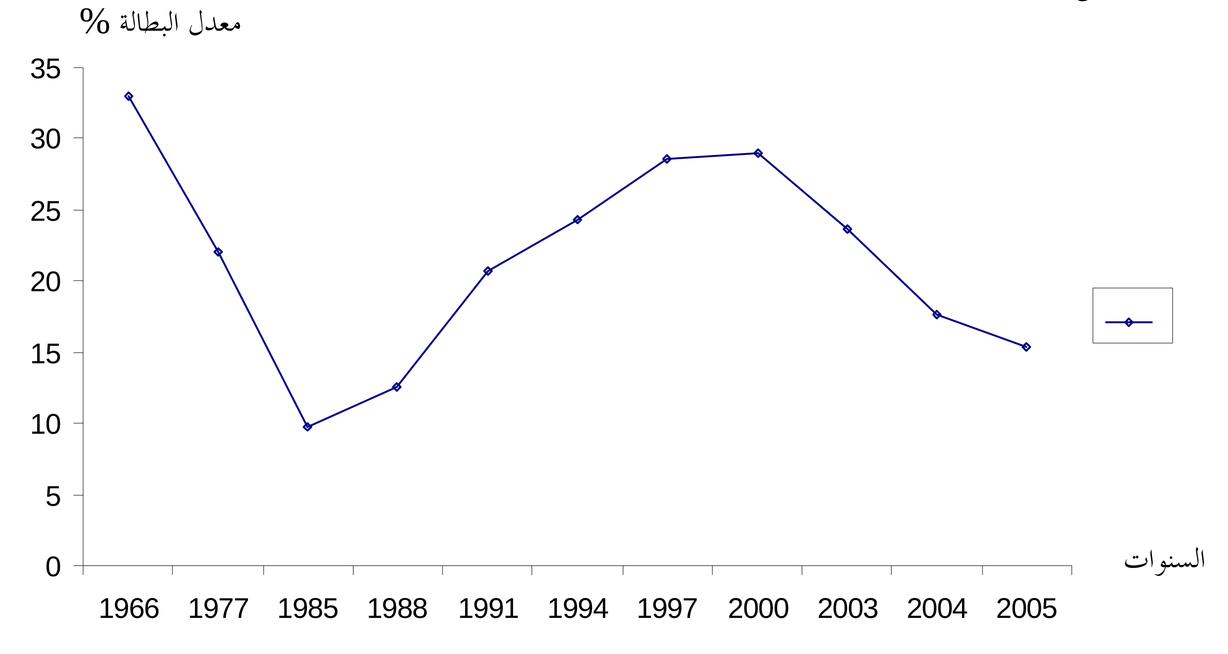
Source : Données statistiques , ONS , Op cit.

وتعكس التطورات المسجلة في مجال التشغيل التغيرات البنوية داخل المؤسسات، مع تقدم تدريجي للقطاع الصناعي الخاص على حساب القطاع العمومي ، وتراجع معدل الزيادة في مناصب العمل الدائمة (مقارنة بمناصب العمل غير الدائمة) ، مما أدى

إلى تحول بنية التشغيل من 1 من مجموع 2 عامل يوظف تأجير ثم عام 2000 ، إلى أكثر من 1 من مجموع 3 حاليا.

2-1- معدّل البطالة :

الشكل (11) : تطوّر معدّل البطالة % (1966-2005)



المصدر : بن ناصر عيسى ، مشكلة الفقر في الجزائر ، مجلة الاقتصاد والمناجمينت، العدد 02، 2003.ص 217.

– الديوان الوطني للإحصائيات (ons)بالنسبة لسنوات 2003 ، 2004 ، 2005.

من خلال الشكل (11) يمكن تقسيم المراحل الّتي مر بها معدل البطالة إلى ثلاث فترات، من 1966 إلى 1985 حيث عرفت هذه الفترة استثمارات كبيرة مع التركيز على الصناعات الثقيلة ، وبالتالي التوظيف المعتبر للعمال ، فقد سجلت الفترة ما بين 1978-1967 نمو معتبر العرض للعمل بلغ 4.4% سنويا.

الفترة الثانية من 1985 إلى 2000 في بدايتها عانت الجزائر من الأزمة البترولية ، وما أعقب ذلك من إصلاحات ، وتطبيق برنامج التعديل الهيكلي (1994-1997) الذي أفضى إلى تسريح الآلاف من العمال ، وبالتالي فمعدل البطالة ارتفع من 12.6% في سنة

1988 ، إلى 20.7% في 1991 ، 24.3% في سنة 1994 ، 28.6% في سنة 1997 ، 29% في سنة 2000.

مع نهاية التسعينات تمّ إنشاء العديد من الهيئات والبرامج (برامج الإنعاش الاقتصادي) الّتي ساهمت في ترقية ودعم العمل ، ممّا انعكس إيجابيا على نسبة البطالة ، الّتي انخفضت بمرور سنوات الفترة 2000-2005 ، (23.7% في سنة 2003 ، 17.7% في سنة 2004 ، 15.3% في سنة 2005) معدلات البطالة المذكورة غير موزونة بتكافؤ بين الفئات العمرية ، إذ تبين إحصائيات 2004-2005 (أنظر الجدول) ، تركز البطالة في فئة الشباب أكثر بـــ 45.60 % في الفئة 15-24 سنة ، و 73.28 في فئة 15-29 سنة في 2005، وهي نسب غير بعيدة عن المعدلات المسجلة 2004.

جدول (20) توزيع معدل البطالة حسب السن.

الفئات	2004			2005		
	البطالون	%	التراكم	البطالون	%	التراكم
20-15	256907	15.37	15.37	209018	14.2	14.2
24-20	505378	30.23	45.60	490062	33.2	47.4
29-25	462633	27.68	73.28	406217	27.5	75
34-30	206447	12.35	85.63	179863	12.2	87.2
39-35	104297	6.24	91.87	85685	5.8	93
44-40	58291	3.49	95.36	43767	3	95.9
49-45	41583	2.49	97.85	32151	2.2	98.1
54-50	24577	1.47	99.32	19847	1.3	99.5
59-55	11422	0.68	100	7939	0.5	100
المجموع	1671535	100		1474549	100	

Source : Données statistiques ; ONS, Op cit.

2- عرض العمل :

تأثرت عملية خلق مناصب العمل خصوصا بعد الأزمة البترولية (1986) ، ثم ما رفقتها من إصلاحات اقتصادية ، وانخفاض الاستثمار العمومي ، والنتيجة معدل نمو ضعيف (أقل1%) ، وهبوط حاد لعدد مناصب العمل (75000 منصب عمل في السنة في الفترة 1985-1989).

في سنوات التسعينات تواصلت نفس المنحنى في متوسط خلق مناصب عمل قدره بـــ50000 منصب (معدل الزيادة 12%)، أمّا معدل الزيادة في القطاعات فهو: 03% في الإدارة ، 02% في الخدمات ، 06% في الفلاحة : على تسجيل تناقص في قطاع الصناعة بـــ 01% ، والأشغال العمومية 02%.

وبالمقابل تطور القطاع غير الرسمي حيث بلغ عدد العاملين فيه حوالي مليون شخص في 1992.

تطبيق برامج التعديل الهيكلي (1994-1997)، ساهم في خسارة حوالي 405000 منصب عمل موزعين على النحو التالي[1] :

- 212960 عامل مسرح.
- 50700 مستفيد من تعويض في إطار المغادرة الطوعية départ volontaire.
- 100840البطالة التقنية.
- 40531 التقاعد المسبق.

إضافة إلى خسارة 100000 منصب عمل سنة 1998 بعد تطهير حوالي 700 عمومية.

ووسط هذه الظروف ، تمّ إنشاء العديد من الهياكل الاقتصادية للمساعدة في دعم العمل وترقيته ، إضافة إلى دعم القطاعات الاقتصادية في توظيف اليد العاملة من خلال تسهيل عملية الاستثمار.

[1] - Mohamed Saib MUSETTE , Mohamed Arezki ISLI et Necer-Eddine HAMMOUDA, marché du travail en Algérie , Bit , Alger , 2003, p: 30.

2-1- أنواع العمل حسب مصدر التمويل :

يقدم الجدول (21) توزيع مناصب العمل حسب القطاعات ، ومصادر تمويل المواقف لكل قطاع نشاط.

جدول (21) مصادر تمويل قطاعات النشاط.

مصادر خلق مناصب العمل	طرق التمويل	قطاع النشاط
الإدارة	ميزانية التسيير	الإدارة
	الميزانية الاجتماعية (أنظمة دعم العمل)	الفلاحة ، الصناعة ، الخدمات
	ميزانية التجهيز	الهياكل القاعدية
القطاع الاقتصادي العام	امتيازات في إطار قانون الاستثمار.	الفلاحة، الصناعة، بناء وأشغال عمومية ، الخدمات
القطاع الخاص	التمويل الذاتي / القروض البنكية	
القطاع غير الرسمي	التمويل الذاتي	الفلاحة ، الحرف ، الخدمات

Source : M.S. Musette , M.A .ISLI et N.E.HAMMODA , Op cit , p :32.

2-3- العمل في إطار ميزانية الدولة :

كانت نفقات ميزانية الدولة ولا زالت العنصر المهم في خلق مناصب العمل من خلال[1] :

- مناصب العمل المباشرة والدائمة في مختلف الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية.
- مناصب العمل المباشرة والمؤقتة في إطار برامج خاصة ، مثل : المشاريع الفلاحية ، وجهاز دعم تشغيل الشباب.
- مناصب العمل غير المباشرة في القطاع الاقتصادي العام والخاص ، الناشئة عن احتياجات تسيير الإدارات وتنفيذ الاستثمارات العمومية.

[1]- بن ناصر عيسى ، مرجع سابق ، ص 219.

2-2-1- **العمل في القطاع الإداري** :

يحتوي هذا القطاع على صنفين هما: الوظيفة العمومية، والعمل المرتبط بالخدمة الوطنية ، الأمن ، نظام تشغيل الشباب.

مناصب العمل في الوظيفة العمومية تتعلّق بعمال الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، الّتي تقع تحت مسؤولية الجماعات المحلية.

عرف التوظيف في هذا القطاع مرحلتين من 1962-1985 حيث كان التوظيف الضروري لمختلف الهيئات الإدارية والتقنية والاجتماعية لدولة في طور البناء ، وفي العشرينيتين الأخيرتين تدعّم القطاع أكثر بأعوان ذوو مؤهلات أكبر مع ظهور وظائف جديدة.

وكذلك بداية حركية القطاع الخاص ، ولا سيما في قطاع التربية والصحة ، تراجع نسبة الزيادة في النمو الديموغرافي ممّا يؤشر مستقبلا إلى استقرار عدد الموظفين ، والذي بلغ عددهم سنة 2001 حوالي 1.45 مليون موظّف بأجور تبلغ 13% من الناتج المحلي الخام وهي نسبة أعلى من تلك المسجلة في المغرب مثلا بـــ (9-10%) ، وأعلى بكثير مقارنة بدول جنوب آسيا (5%).

2-2-2- **العمل في إطار نظام تشغيل الشباب** :

مع بداية سنوات التسعينات أنشأت الدولة عدّة هيئات لترقية العمل خصوصا عند فئة الشباب ، وذلك من أجل تقليص نسب البطالة.

أ) **برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL** :

منذ بداية 1990 تمّت إقامة الترتيبات المهنية لإدماج الشباب ، والتي تتمثّل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية ، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب البطّالين على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة مدّة تتراوح ما بين 3 أشهر و 12 شهر ، وتتولّى توظيف هؤلاء الشباب الجماعات المحلية.

وتتلّقى المؤسسات المحلية والإدارات مقابل عرض مناصب العمل معونة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب FACI ، والذي تمّ تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب FNSEJ ، الذي يتمتّع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق مع إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل ، وقد بلغ عدد المستخدمين في هذا الشغل 145000 في سنة 2004.

ب) **برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكفاءة العالية من اليد العاملة TUPHIMO** :

تمّ إنشاء هذا البرنامج في سنة 1997 ، وهو موجه للسباب المقبل على العمل لأول مرّة، والذين لا يتوفّرون عموما على تعليم عالي ، ويتميز بأنّ مناصب الشغل المقترحة تنصبّ على أشغال الصيانة والفلاحة على مستوى البلديات ، ويتولّى تمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية ، وأسند تسييره إلى وكالة الشؤون الاجتماعية.

بلغ عدد المستخدمين في هذا البرنامج سنة 2004 حوالي 104600 عامل.

ج) **برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE** :

يتوجّه هذا البرنامج المنشئ في سنة 1999 ، إلى الشباب البطالين الحاملين لشهادات جامعية والتقنيين السامين من سن 19 إلى سن 35 سنة.

كما يتوجه إلى البطالين الذين سبق لهم العمل في برامج ترقية ، مثل : الشغل المأجور بمبادرة محلية ، أو الأنشطة ذات المصلحة العامة ، وتبلغ مدة العقد سنة قابلة للتجديد مرة واحدة ، مع إمكانية الإدماج النهائي ، حددت أجور الجامعيين في هذا البرنامج بـــ 8000 د.ج ، والتقنيين السامين 6000 د.ج، فيما تمّ تشغيل 56056 شاب سنة 2004.

د) **برنامج القرض المصغر** :

هذا البرنامج مخصص لكل الأشخاص الذين ليس لهم منصب عمل ، ويفوق عمرهم 18 سنة ، بما فيهم ربات البيوت ، ومن بين ترتيبات هذا البرنامج :

- يمكن منح قرض بنكي للمساعدة على إنشاء نشاط يختاره طالب القرض ، بمبلغ يتراوح ما بين 50000-350000د.ج.

- للحصول على القرض المصغر يتعين على طالبه توفير ما لا يقل عن 5% من مبلغ القرض المطلوب من ماله الخاص.
- يدفع المستفيد فوائد بنكية مخفضة بفضل مساهمة الخزينة.
- تمّ إنشاء صندوق ضمان برأس مال 4 ملايير د.ج من أجل تسهيل منح القروض من طرف البنوك.

هـ) **برنامج دعم تشغيل الشباب** :

يتولى تسيير هذا البرنامج ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الّتي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، لــ 08 سبتمبر 1996 ، والذي حدد مهامها فيما يلي[1] :

- تمويل المشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
- تقديم الاستشارة والمساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ، وتعبئة القروض.
- إقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتطبيق خطة التمويل ، ومتابعة إنجاز المشاريع.
- إبرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاولة ، أو مؤسسة إدارية عمومية ، يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل الأولي للشباب ، لدى المستخدمين العموميين أو الخواص.

التمويل في إطار تشغيل الشباب ، يتم وفق طريقتين :

- التمويل الثنائي : أي ما بين صاحب المشروع والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الّتي تساهم بقرض بدون فائدة يتراوح ما بين 75% إلى 80 %.
- التمويل الثلاثي : إضافة إلى الطرفين السابقين ، يدخل البنك كطرف ثالث ، ونسبة تمويل تبلغ 70% ، فيما يتراوح المساهمة الشخصية ما بين 05-10 % ،

[1] – الجريدة الرسمية 11سبتمبر 1966 ، العدد : 52 ، ص : 13.

وقرض الوكالة ما بين 20-25% حسب مبلغ القرض الإجمالي ، والذي يتراوح ما بين 2000000 د.ج إلى 10000000د.ج .

حتى نهاية 2004 ، تم قبول 246866 مشروع ، يتصدر قطاع الفلاحة القائمة بنسبة 25.46% ، الخدمات 25.55% ، ثمّ النقل المسافرين بـــ 11.16% ، والصناعة 8.48% ، الصيانة 1.13% ، والصيد البحري 0.16%.

والملاحظ هو سيطرة قطاع الخدمات على مجموع المشاريع ، باعتباره أحد القطاعات التي بدأت تتوسع ، ويضمن عائدات معتبرة.

لكن من مجموع 246866 ملف مقبول على مستوى الوكالة ، لم يتجسد في الواقع إلا 59070 مشروع بقدرة 165040 منصب عمل ، وهذا ما يطرح مشكل تمويل مثل هذه المشاريع خاصة من النظام البنكي ، حيث أغلب مسجل في نطاق التمويل الثلاثي.

كما تلعب الوكالة الوطنية للعمل ANEM دور الوسيط في طلب وعرض اليد العاملة، من خلال استقبال طلبات العمل ، وتوزيعها على القطاعات الّتي ترغب في استخدامها ، ومن هذا المنطلق يبقى دور هذه الوكالة محدد طالما أنها قامت بتوظيف 43087 شخص فقط مع بداية 2005 ، مقابل عدد المسجلين الذين وصلوا إلى 196389 مسجل.

و) **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة** :

أنشئ هذا الصندوق سنة 1994 ، بصفة مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي ، مكلف بتخفيف الآثار الاجتماعية الناجمة عن التسريحات الجماعية للأجراء العاملين في القطاع الاقتصادي المقررة على إثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي ، بوضع إجراءات لدعم إدماج البطالين ومساعدة المؤسسات الّتي تواجه صعوبات ، وجهاز استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع (2004)، ويتمثل الإجراء الآخر الذي هو قيد الدراسة الآن والخاص بتحفيز خلق مناصب العمل في الإعفاء الكلي أو الجزئي لحصص

الاشتراكات الاجتماعية المسندة من قبل البطالين أصحاب المشاريع الراغبين في توظيف أجراء.

فيما يتعلّق بالإجراءات النشيطة ، فإنّها تتميز بنمطين من الدعم المخصص للبطالين المستفيدين من :

- إعادة الإدماج الذي يصنف بدوره إلى نوعين مستندين على دعم البحث عن الشغل، ودعم العمل الحر ، مقترحين على البطالين المستفيدين المنضمين في أفواج.

يرتكز هذين النوعين على دورات دراسية نظرية وتطبيقية معدّة من قبل إطارات متخصصة " مستشارين منشطين " في مجالات من شأنها تعزيز قدراتهم في البحث عن العمل أو استحداث منصب عمل خاص بهم.

- التكوين التحويلي الذي يمكن أيضا البطالين المستفيدين من اكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على إنماء قدراتهم.

من سنة 2004 لغاية نهاية أكتوبر 2005 تمّت متابعة 35077 ملفا خاصا بالبطالين أصحاب المشاريع من طرف المستشارين المنشطين ، 8016 ملفا يخص التصديق على المؤهلات المهنية ، كما أعيد إدماج 54862 بطالا مستفيدا ، فضلا عن ذلك ، وفي الفترة الممتدة بين 1998 و2004 زاول 1278 مستفيدا دورات في التكوين التحويلي[1] .

فيما يخص الحفاظ على مناصب العمل المدفوعة الأجر ، من خلال مساعدة المؤسسات الّتي تواجه صعوبات ، فإنّها تتمّ عن طريق الإسهام في رأسمالها للاحتراز من اللجوء إلى التسريحات لأسباب اقتصادية.

يتبين من النتائج العامة المسجلة لغاية 2005 استقبال 198500 شخصا معنيا باستحداث النشاط و3538 ملفا مودعا ، و19700 ملفا معتمدا من قبل لجان الانتقاء والاعتماد ، و9183 ملفا مودعا لدى البنوك ، و1992 سلفة غير مكافأة ممنوحة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، و1696 صاحب مشروع منخرط في صندوق

---

[1] - www.pmeart-dz.gov

الكفالة المشتركة لضمان القروض ، و950 مؤسسة منشأة ، و2535 منصب عمل مستحدث.

آفاق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هو تبسيط شروط السلفة غير المكافأة وتوسيع نطاق الجهاز إلى باقي الشركاء لاسيما البنوك والمصالح والهيئات العمومية.

3-2- العمل في القطاع الاقتصادي العام والخاص :

تطور في سنتين 2004-2005 وتميز بـــ :

– أكثر من نصف العمل (53,3 % في 2004 و54,6 % في 2005) يشتغلون في قطاع الخدمات والتجارة ، مع استحواذ القطاع العام على أكثر من 82 % من مجموع العمال والذين يشتغلون في مختلف الإدارات العمومية.

– نمو قطاع البناء والأشغال العمومية الذي أصبح النشاط المشغل الثاني في الاقتصاد بنسبة 15,1 % في سنة 2005 متقدّما على قطاع الصناعة الذي عرف بعض التراجع الخفيف بين سنتي 2004-2005 ، وما ميّز هذين القطاعين بالإضافة إلى قطاع الفلاحة هو سيطرة القطاع الخاص على مجموع مناصب العمل المستحدثة (رغم بعض التراجع في قطاع الفلاحة الذي يتأثر بالدرجة الأولى بعوامل طبيعية).

وفي هذا المجال أحدثت أنظمة تعمل على تشجيع الاستثمار بهدف زيادة القدرة على خلق مناصب عمل ، حيث إضافة دعم إنشاء المؤسسة المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، توجد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

جدول (22) توزيع العمل في القطاع العام والخاص حسب قطاعات النشاط : (10) [3]

	2004						**2005**					
	القطاع العام		**القطاع الخاص**		**المجموع**		**القطاع العام**		**القطاع الخاص**		**المجموع**	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الفلاحة	**25**	**0,9**	**1592**	**31,1**	**1617**	**20, 7**	**28**	**0,9**	**1353**	**26,6**	**1381**	**17,2**
الصناعة	**345**	**12.9**	**715**	**14**	**1061**	**13.6**	**395**	**13,3**	**664**	**13,1**	**1059**	**13,2**
بناء وأشغال عمومية	**100**	**3.7**	**868**	**16.9**	**968**	**12.4**	**87**	**2,9**	**1125**	**22,1**	**1212**	**15,1**
تجارة وخدمات	**2208**	**82.4**	**1945**	**38**	**4153**	**53.3**	**2454**	**82,8**	**1939**	**38,2**	**4393**	**54,6**
المجموع	**2678**	**100**	**5121**	**100**	**7799**	**100**	**2964**	**100**	**5081**	**100**	**8045**	**100**

Source : - collection statistiques, enquête emploi des ménages, 2004 ; n° 125, ONS , Alger, Juillet 2005, p : 4.
- collection statistiques, enquête emploi auprès des ménages, 2005 ; n° 126, ONS , Alger, Janvier 2006, p : 15.

أ) **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI** :

تمّ إنشاء هذه الوكالة سنة 2001 ، بهدف تسهيل عملية الاستثمار سواء المحلي أو الأجنبي ، مع منع امتيازات الإعفاء من الضرائب تصل لمدّة 6 سنوات.

بلغت حصيلة المشاريع المصرح بها في سنة 2005 ، 2255 مشروع مع تشغيل 78951 عامل ، وجاء قطاع الصناعة في صدارة القطاعات المشغلة للعمال بـــ 23458 عامل ، يليه نشاط التجارة ، ثمّ البناء والأشغال العمومية (انظر الجدول 23).

جدول (23) توزيع المشاريع حسب قطاع النشاط 2005 :

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دج	عدد الأجراء	%
الزراعة	145	6,43	5973	2545	3,23
البناء والأشغال العمومية	406	18	44263	14943	18,93
الصناعة	711	31,53	167093	23458	29,71
الصحة	62	2,75	4871	1141	1,45
النقل	721	31,97	38854	10103	12,80
السياحة	34	1,51	4530	1059	1,34
الخدمات	170	7,54	13194	7050	8,93
التجارة	2	0,09	37514	15500	19,63
المواصلات	4	0,18	195237	3150	3,99
المجموع	2255	100	511529	78949	100

Source : www.pmeart-dz.gov

أمّا المشاريع الأجنبية فكانت في حدود 84 مشروع ، بقدرة تشغيل 8656 عامل، في حين تصدر قطاع الصناعة القائمة بـــ 54 مشروع وقدرة تشغيل 3235 عامل ، وهي أقل بقليل من قطاع البناء والأشغال العمومية بـــ 3413 عامل وعدد 12 مشروع ، ثمّ قطاع المواصلات بقدرة تشغيل 954 عامل.

ب) **المؤسّسات الصغيرة والمتوسّطة** :

مع التحولات الّتي شهدها القطاع الاقتصادي في الجزائر منذ مطلع التسعينات أدّت إلى وتوجهه لتبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عوض المؤسسات الكبيرة السائدة في السبعينات.

المؤسسة الصغيرة هي الّتي تشغل من 10 – 49 عامل ، مع رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 200 مليون دج ، ومجموع ميزانية 100 مليون دج.

المؤسسة المتوسطة هي الّتي تشغل من 50-250 عامل ، مع رقم أعمال سنوي ما بين 200 مليون دج – 2 مليار دج ، ومجموع ميزانية أقل من 500 مليون دج.

- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص** :

وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص عند نهاية 2005 إلى 245842 مؤسسة ، أغلبها مؤسسات خاصة ، وتشغل 888829 عاملا ، بنمو سنوي 20393 مؤسسة في 2005 حيث كانت :

- 21018 إنشاء.
- 2863 استئناف النشاط (بعد التوقف المؤقت).
- 3488 شطب.

- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام** :

تعرّضت ديموغرافية هذه المؤسسات لظاهرتين متناقضتين :

- من جهة أدّت عملية إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى إلى إنشاء العديد من المؤسسات التابعة لها ، تتمتع بالاستقلالية التامة ، وهي قابلة للخوصصة والشراكة ، وإنّها على العموم مؤسسات في شكل شركات تسيير المساهمة الجهوية SPG العاملة في قطاع البناء والأشغال العمومية ، بالإضافة لقطاعات أخرى...
- من جهة أخرى ساهمت عملية الخوصصة بأشكالها المختلفة (جزئية أو كلية) في تخفيض عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية بسبب تغير طبيعة الملكية.

جدول (24) تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2004-2005) :

نوعية المؤسسات ص.م	عدد المؤسسات عام 2004	عدد المؤسسات عام 2005	الزيادة	%	الشغل 2005
المؤسسات الخاصة	225449	245842	20393	9,04	888829
المؤسسات العامة	778	874	96	12,33	76283
الصناعة التقليدية	86732	96072	3409	10,76	192744
المجموع	312959	342788	23898	9,53	1157856

Source : www.pmeart-dz.gov

من جانب التشغيل ، تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدرا مهما لخلق مناصب الشغل ، خصوصا مع تزايد تركيبتها شيئا فشيئا في الاقتصاد ، حيث بلغت نسبة تطور الشغل ما بين 2004 و2005 : 38,09 % بزيادة 319352 منصب عمل (مجموع 838504 منصب عمل في 2004).

وبدوره يتصدر قطاع البناء والأشغال العمومية مجموع النشاطات المهيمنة لمجال عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (انظر الجدول 25).

جدول (25) تطور قطاعات النشاط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2004-2005)

قطاع النشاط	عدد المؤسسات 2004	عدد المؤسسات 2005	%
1- البناء والأشغال العمومية.	72869	80716	10,77
2- التجارة.	37959	42183	11,14
3- النقل والمواصلات	20294	22119	8,99
4- خدمات العائلات	16933	18148	7,18
5- الفندقة والإطعام	14103	15099	7,06
6- صناعة المنتجات الغذائية	13676	14417	5,44
7- خدمات المؤسسات	10843	12143	11,99
8- قطاعات أخرى	38780	41017	5,77
المجموع	225457	245842	8,86

Source : www.pmeart-dz.gov

بالإضافة إلى هذه القطاعات ساهمت مخطّطات التنمية في سيرورة خلق مناصب العمل من خلال مخطّط الإنعاش الاقتصادي الذي بدأ في سنة 2001 (بغلاف مالي 518 مليار د.ج) ، وحقّق سنة 2003: 457438 منصب عمل ، وكذلك مخطّط التنمية الفلاحية والريفية الذي ساهم في خلق 445000 منصب عمل في نفس الفترة منهم 222141 منصب دائم.

3- **خصائص سوق العمل** :

يتميز سوق العمل في الجزائر بمجموعة من الخصائص ، والتي تبلورت أكثر مع الانفتاح على العالم الخارجي ودخول اقتصاد السوق.

- **عدم استقرار العمل** :

من خلال إحصائيات 2005 ، نجد 9.656 مليون عامل من اليد العاملة النشيطة يشتغل منها 8.181 مليون عامل ، فيها يقدر عدد البطالين بـــ 1.475 مليون.

بتحليل تركيبة العمال المشتغلون يوجد 2.241 مليون عامل مؤقّت (منهم 323000 عامل في إطار العمل المأجور بمبادرة محلّيّة وأشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة ، و57000 في إطار عقود ما قبل التشغيل) ، و593000 شخص يشتغل في عمل عائلي، والذي غالبا ما يكون عمل موسمي ، وبالتالي يصل عدد العمال المشتغلين بمدة محدّدة 2.834 مليون عامل.

وبالنظر إلى مدّة البحث عن العمل لدى البطّالين الذين سبق لهم العمل من قبل والمقدّرة أكثر من 6 اشهر لحوالي 55% منهم ، فهذا يعني صعوبة إدماجهم ثانية في سوق العمل.

- **بطالة الشباب** :

معدّل البطالة لسنة 2005 والذي هو 15.3% معدّل إجمالي لكلّ الفئات العمرية ، أمّا توزيعه على مجموع الفئات فنجد أن معدل البطالة أكبر في عنصر الشباب بـــ 47.4% من 15-24 سنة ، و75% من 15-29 سنة (2 بطّال من 3) ، وهي أكثر بقليل من معدّلات سنة 2004 بـــ 45.60% و73.28% على التوالي.

- **ضعف المستوى التعليمي للبطالين** :

ما يقارب 45.55% من البطّالين ذوي مستوى يساوي أو أقل من التعليم المتوسّط، وهذا ما يجعل مدّة بحثهم عن العمل تطول ، مقارنة بذوي المستوى العلمي ، حتى وإن شهد عدد البطّالين من حملة الشهادات العليا ارتفاعا هو الآخر ، ومقدّر بـــ 250000 بطّال في 2005.

- تنامي العمل غير الرسمي :

القطاع غير الرسمي في الجزائر وكغيره من العديد من الاقتصاديات الأخرى يساهم في خلق مناصب العمل ، وتقليص معدّلات البطالة لكن عدم خضوعه للقوانين السائدة يفوّت على الدولة مداخيل كبيرة.

والنشاطات غير الرسمية تتركّز في الحرف والخدمات وتبقى في تطوّر مستمرّ ما دام أنّ الإصلاحات اللبرالية لم تكتمل ، وعدم وصول استثمارات القطاع الخاص إلى المستوى الذي يسمح بجذب يد عاملة كبيرة تغطّي النقص الموجود في القطاع العام.

كما كان العمل الرسمي في سنة 1985 في حدود 25% من العمل الإجمالي خارج قطاع الزراعة ، ووصل إلى 29% في سنة 1992 ثمّ 33%في سنة 1997 ، 40% في سنة 2001 وهي إحصائيات مقدّمة من مكتب العمل الدولي بصفة تقديرية ما دامت أنّه لا توجد معطيات رسمية حول هذا القطاع ، فيما قدّرت المديرية العامة للتشغيل عدد العمال غير الرسميين في حدود 1300000 عامل في 2005.

- تنامي قطاع الخدمات :

بدأ قطاع الخدمات يستحوذ على قطاع النشاط في الجزائر من خلال تسجيل نسبة 54.61% في سنة 2005 ، بعد ما كان في 2004 53.24% ، وهو ما يعني توجّه الجزائر شيئا فشيئا إلى تبنّي اقتصاد الخدمات في ظلّ التحوّلات الكبيرة نتيجة التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، وكذا مع حاجة القطاعات الأخرى لخدمات جديدة.

- تطوّر معدل النشاط لدى الإناث :

بدأ معدّل النشاط لدى الإناث في التحسّن مقارنة بالعشريات الأخيرة ، أين لم يتجاوز نسبة 1.83% في سنة 1966 وفي سنة 1977 2.04% ، وفي سنة 1987 3.86% و959% في سنة 1998 ، فيما وصل إلى نسبة 14.9% في سنة 2004.

وهو ما يعكس بداية اندماج هذه الفئة في سوق العمل خصوصا مع ارتفاع مستواها التعليمي.

المبحث الثاني
المستوى التعليمي والمهني للمشتغلين والبطالين

الحكم على اندماج الأفراد للمؤهلين في سوق العمل ، يتوقف على نسبة التشغيل، والبطالة الّتي تتعلق بهم ، ومقارنتها بالنسب المتعلقة بالمستويات الأخرى وفق تفرعات الوظائف ، وفئات العمر والجنس ، والوضعيات المختلفة اتجاه العمل.

1- التشغيل :

يقدم الجدول (26) تطور بنية اليد العاملة حسب المستوى التعليمي ما بين سنتي 1992 و2005 ، علما أنّ عدد العمال المشتغلين في السنة الأولى بلغ 4,578 مليون ، مقابل 8,044 مليون عامل في السنة الثانية.

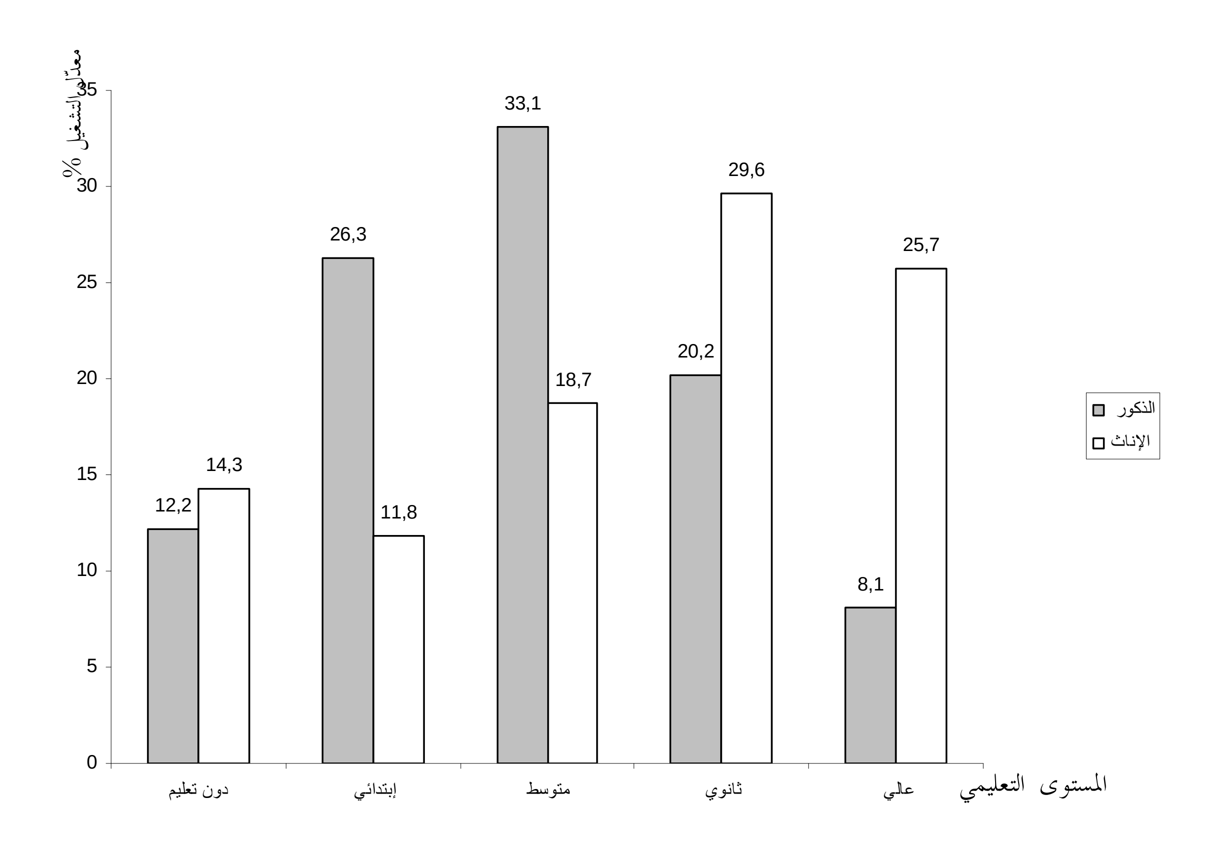
ويتضح ارتفاع المستوى التعليمي في هذه الفترة ، مع تقلص كبير لحجم العمال من دون تعليم ، مع تميز فئة الإناث بتفوقها التعليمي خاصة في المستوى الثانوي والعالي ، وهو ما يفسر أهمية التعليم بالنسبة لهذه الفئة ، أكثر من الذكور ، في الاندماج في سوق العمل (انظر الشكل 12).

جدول (26) تطور معدل تشغيل العمال حسب المستوى التعليمي % (1992-2005) :

المستوى التعليمي	1992			2005		
	ذ	إ	المجموع	ذ	إ	المجموع
دون تعليم	26,77	15,67	**25,85**	12,24	14,31	**12,54**
ابتدائي	34,25	9,13	**32,17**	26,32	11,75	**24,19**
متوسط	15,29	11,1	**14,95**	33,13	18,65	**31,02**
ثانوي	17,19	42,35	**19,28**	20,19	29,56	**21,56**
جامعي	6,5	21,75	**7,75**	8,12	25,73	**10,69**
المجموع	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source :-collection statistiques, ONS, situation de l'emploi 1992, n°58, p :32
- collection statistiques, ONS, enquête emploi auprès des ménages 2005, Opcit , p : 34-35.

الشكل (12) توزيع العمال المشتغلين حسب الجنس والمستوى التعليمي 2005



وعلى صعيد فئات العمر ، تتميز فئة أقل من 29 سنة بمستوى تعليمي أكبر من الفئات الأخرى ويزداد معدل تشغيلها بزيادة الخبرة المكتسبة بحيث تستحوذ الفئة 25 – 29 سنة ذات التعليم العالي على أكبر نسبة تشغيل بـــ 23,48% بين الفئات الأخرى ذات نفس المستوى.

من مجموع 1,735 مليون عامل في 2005 ذو المستوى الثانوي ، يوجد 37,36% منهم من الفئة أقل من 29 سنة ، وهو ما يبين اتجاه استخدام فئة الشباب أكثر فأكثر مع زيادة مستواها التعليمي ، الّذي يبدأ في التناقص مع الفئات الأخرى المتقدمة في السن ، فمثلا من مجموع 000 743 عامل من فئة 45 – 49 سنة ، يوجد فقط 9,15% ذو مستوى عالي ، و17,63 ذو المستوى الثانوي ، إلاّ أنّ تتمتع الفئات المتقدمة في السن بعامل الخبرة ، يجعل اندماجها أسهل من فئة الشباب ، الّتي يبقى النشاط والقدرات المميزة لها في العمل المجهد فرصة أخرى لإيجاد منصب عمل.

1-1- الأجراء الدائمين :

1-1-1- **القطاع العام** :

بلغ الأجراء الدائمين في القطاع العمومي في سنة 2004 , 2,334 مليون عامل ، وفي 2005 ، 2,599 مليون عامل ، نسبة زيادة 11,35%.

تركزت هذه الزيادة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية والمهنية في قطاع الصناعة الّذي تضاعف فيه عدد الأجراء المؤهلين ، وبدرجة أقل قطاع البناء والأشغال العمومية ، لأنّ طبيعة العمل فيه ، لا تحتاج إلى مؤهلات عالية بالنسبة للأغلبية من الأجراء.

وبالمقابل ، رغم نسبة التشغيل العالية في قطاع الخدمات ، إلاّ أنّ الارتفاع في الأجراء المؤهلين ارتكز على فئة الجامعيين ، وهو ارتفاع من حين العدد ، أمّا من حيث نسبة التشغيل فيوجد انخفاض ضعيف ، على غرار الانخفاض في تشغيل الأفراد ذو التأهيل المهني ، وهو ما يستدعي إعادة تكوينهم ، خصوصا في هذا القطاع الّذي يتميز باستخدام واسع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

جدول (27) توزيع الأجراء الدائمين في القطاع العمومي حسب نوع التكوين. (10)[3]

نوع التكوين / القطاعات	2004				2005			
	جامعي	%	مهني	%	جامعي	%	مهني	%
الصناعة	42	8,23	56	14,66	58	10,21	73	20,86
بناء وأشغال عمومية	6	1,18	11	2,88	12	2,11	10	2,86
تجارة وخدمات	461	90,59	315	82,46	498	87,68	267	76,28
المجموع	510	100	382	100	568	100	350	100
% من الأجراء الدائمين	21,85		16,37		21,85		13,47	

Source : - collection statistiques, 2004 , Op cit , P :38
- collection statistiques, 2004 , Op cit , P :47

2-1-1- **القطاع الخاص والمختلط** :

ضم القطاع الخاص والمختلط 000 453 أجير في 2005 ، بانخفاض قدره 22% مقارنة بـــ 2004 (000 553 أجير في 2004) ، مس هذا الانخفاض أكثر الفئات الأخرى ذو المستويات التعليمية والمهنية الأقل ، لأنّه من خلال الجدول (28) يتضح ارتفاع نسبة تشغيل الأجراء المؤهلين علميا ومهنيا من 8,32% إلى 20,07% بالنسبة للجامعيين ، ومن 13,90% إلى 23,18% بالنسبة لحاملي الشهادات المهنية ، وهذا خلال فترة 2005 – 2004.

وحسب القطاعات يلاحظ تراجع عمل الجامعيين في قطاع الفلاحة ، لصالح قطاع الصناعة الّذي ارتفع فيه عدد الجامعيين من 21,74% في 2004 ، إلى 28,57% في 2005 ، والسبب هو عدم الاستقرار وتفاوت الإنتاج من سنة لأخرى بالنسبة للقطاع الأول بالإضافة إلى كونه قطاع يحوي بالدرجة الأولى العمل الموازي ، الّذي يشكل 87% منه.

جدول (28) توزيع الأجراء الدائمين في القطاع الخاص والمختلط حسب نوع التكوين (10)[3]

نوع التكوين / القطاعات	2004				2005			
	جامعي	%	مهني	%	جامعي	%	مهني	%
الفلاحة	1	2,17	1	0,9	-	-	2	1,90
الصناعة	10	21,74	41	36,94	18	28,57	37	35,24
بناء وأشغال عمومية	3	6,52	9	8,11	3	4,76	8	7,62
تجارة وخدمات	32	69,57	60	54,05	42	66,67	58	55,24
المجموع	46	100	111	100	63	100	105	100
% من الأجراء الدائمين	8,32		20,07		13,90		23,18	

Source : - collection statistiques, 2004 , Op cit , p :39
- collection statistiques, 2005 , Op cit , p :48

2-1- الأجراء غير الدائمين :

1-2-1- **القطاع العام** :

كان عدد الأجراء غير الدائمين في القطاع العمومي سنة 2004 ، 000 317 أجير، ووصل في 2005 إلى 000 332 أجير ، حوالي 1/5 منهم ذو مؤهلات جامعية ومهنية.

وما يميز هذا النوع من الهمل هو محدودية مدته ، الّتي تنتهي بنهاية مدة العقدة أو انتهاء العمل ، وهذا ما يتطلب من العامل توفر مستوى كافي ، وإن أمكن متعدد من المعارف العلمية والمهنية ، لضمان الاندماج بسرعة في سوق العمل في حالة توقفه عن النشاط ، خصوصا في قطاع الصناعة ، الّذي أدت عملية الخوصصة والمنافسة الّتي يواجهها القطاع العمومي إلى الاستغناء عن الكثير من العمال ، فيما بدأ قطاع الخدمات في الاعتماد تدريجيا على الأجراء غير الدائمين.

جدول (29) توزيع الأجراء غير الدائمين في القطاع العمومي حسب نوع التكوين [3](10)

نوع التكوين / القطاعات	2004				2005			
	جامعي	%	مهني	%	جامعي	%	مهني	%
الصناعة	8	12,70	16	26,23	6	9,52	13	21,31
بناء وأشغال عمومية	2	3,17	3	4,92	1	1,59	4	6,56
تجارة وخدمات	53	84,13	42	68,85	56	88,89	44	72,13
المجموع	63	100	61	100	63	100	61	100
% من الأجراء غير الدائمين	19,87		19,24		18,98		18,37	

Source : - collection statistiques, 2004 , Op cit , p :38
- collection statistiques, 2005 , Op cit , p :47

2-2-1- **القطاع الخاص والمختلط** :

لا يشكل الجامعيين وخريجي مراكز التكوين المهني من مجموع الأعمال غير الدائمة في القطاع الخاص والمختلط ، إلاّ نسبة 1,95% و11,93% على التوالي وهذا راجع إلى أنّ حوالي 77% من مجموع 1,432 مليون عمل غير دائم في هذا القطاع ، هو

عبارة عن عمل غير رسمي ، أي نشاط في القطاع الموازي ، وهو بالتالي لا يخضع لمعايير الاختصاص في المهنة، والمتطلبات العلمية الأخرى ، مثلما هو حاصل في القطاع الرسمي.

ومن جهة أخرى ، فأرباب العمل يفضلون تشغيل من يملكون مستويات تعليمية دنيا، من أجلا الاستفادة ماديا من أجورها المنخفضة ، عكس الفئة الّتي تملك مستويات تعليمية ومهنية عليا ، والّتي تشترط أجورا أكبر ، مثلما استنتجته نظرية رأسمال البشري ، وهو ما يفسر توسع العمل في هذا القطاع الّذي يمثل 22,39% من مجموع المشتغلين.

جدول (30) توزيع الأجراء الدائمين في القطاع الخاص والمختلط حسب نوع التكوين (10)[3]

نوع التكوين / القطاعات	2004				2005			
	جامعي	%	مهني	%	جامعي	%	مهني	%
الفلاحة	4	11,11	11	5,95	2	5,56	19	8,64
الصناعة	4	11,11	42	22,70	7	19,44	47	21,37
بناء وأشغال عمومية	9	25	52	28,11	6	16,67	59	26,82
تجارة وخدمات	19	52,78	80	43,24	21	58,33	95	43,18
المجموع	36	100	185	100	36	100	220	100
% من الأجراء غير الدائمين	2,51		12,92		1,95		11,93	

Source : - collection statistiques, 2004 , Op cit , p :39
- collection statistiques, 2005 , Op cit , p :48

3-1- أرباب العمل :

ينقسم أرباب العمل إلى صنفين : المستخدمين وهم الّذين يتولون الإشراف على مؤسسات أو شركات مصغرة ، تستخدم مجموعة من العمال الإنتاج مختلف السلع والخدمات ، وأمّا الصنف الثاني فيتعلق بأصحاب المهن الحرة الّذي غالبا ما يتعلق بعمل عائلي ، وغير مهيكل بالشكل الّذي يتصف به الصنف الأول.

وهو ما يفسر اقتصاره على نسبة قليلة من المؤهلين جامعيا (3%) أمّا المستخدمين فتصل النسبة إلى 13%.

حسب القطاعات يشغل قطاع الخدمات ، النسبة الأكبر من أرباب العمل المؤهلين ، خصوصا في النشاطات الحديثة ، الّتي تفتح مجالا أوسع للاندماج في سوق العمل ، مثل : خدمات الإعلام الآلي.

ثمّ يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية ، وقطاع الصناعة اللّذين يتميزان بتفوق المؤهلين مهنيا في نسبة التشغيل ، بفضل طبيعة العمل فيهما.

جدول (31) توزيع أرباب العمل في القطاعات الاقتصادية حسب نوع التكوين

[3](10)

نوع التكوين / القطاعات	المستخدمين				أصحاب المهن الحرة			
	جامعي	%	مهني	%	جامعي	%	مهني	%
الفلاحة	2	4	4	8,33	3	5	11	4,56
الصناعة	3	6	10	20,83	4	6,67	79	32,78
بناء وأشغال عمومية	9	18	8	16,67	3	5	26	10,79
تجارة وخدمات	36	72	26	54,17	50	83,33	125	51,87
المجموع	50	100	48	100	60	100	241	100
% من الأجراء الدائمين	13,67		13,41		3,23		13	

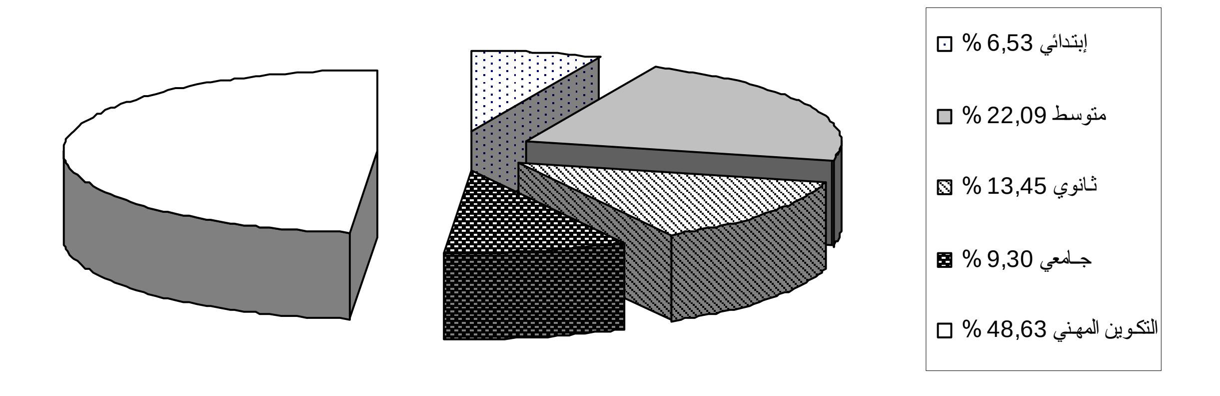
Source : collection statistiques, 2005 , Op cit , p :44 - 46

المستوى التعليمي والمهني للمستثمرين في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب :

عملية الاستثمار في إطار الوكالة لدعم تشغيل الشباب ، تتطلب من المستثمر مستوى معين من التكوين ، مثل : الحصول على شهادة عليا ، أو شهادة مهنية من مراكز التكوين المهني ، وهذا ما يمنحه فرصة أكبر من غيره في الاندماج في سوق العمل من جهة ، وإنشاء مناصب شغل مرتبطة بهذا الاستثمار من جهة أخرى ، وحتّى

المستثمرين ذو المستويات التعليمية الأدنى ، تحل أكبر المكتسبة من طرفهم محل الشهادات، ومن خلال 050 59 مشروعا ممولا في إطار الوكالة ، يستحوذ خريجي التكوين المهني على عدد مهم من هذه المشاريع يقارب النصف ، وهذا إلى غاية نهاية 2004 [1].

شكل (13) توزيع المستثمرين في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب المستوى التعليمي والمهني (2004).



حسب السن ، الفئة 25 – 29 سنة هي الفئة الّتي لها مؤهلات جامعية ومهنية أكبر من الفئات الأخرى وهذا راجع لسببين :

- ❖ امتداد التعليم الجامعي إلى غاية هذه السن ، والتأخر في دخول التكوين المهني بالنسبة للأفراد الآخرين.
- ❖ إعطاء أولوية للبحث عن منصب عمل بالنسبة لخريجي الجامعات والتكوين المهني، قبل اتخاذ قرار الاستثمار في هذه الوكالة ، بسبب التكاليف الّتي يتطلبها.

[1] – WWW.Ansej.org.dz

2- البطالة :

تعبر نسبة البطالة على صعوبة الاندماج في سوق العمل ، وتختلف هذه الصعوبة، على حسب تباين مستويات التكوين لدى مختلف فئات العمر.

جدول (32) تطور معدل البطالة حسب فئات العمر والمستوى التعليمي % (1992 – 2005)

التعليم / فئات العمر	1992					2005				
	دون تعليم	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	دون تعليم	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
15 – 19	2,58	23,43	48,76	18,26	0,21	2,44	22,44	63,9	11,22	-
20 – 24	3,48	21,28	30,21	27,85	3,03	0,62	16,22	47,4	24,32	11,44
25 – 29	6,40	36,78	21,82	14,39	8,27	0,75	11,28	35,09	31,33	21,55
30 – 34	23,17	40,25	18,91	9,06	3,31	1,13	11,3	41,24	32,77	13,56
35 – 39	32,86	39,05	11,33	4,03	5,69	7,14	27,38	32,15	27,38	5,95
40 – 44	46,16	33,42	9,43	4,71	2,36	9,3	39,53	25,28	20,93	4,65
45 – 49	63,05	26,5	4,47	1,5	1,5	12,5	28,12	31,25	25	313
50 – 59	61,8	31,36	-	3,12	-	22,22	48,15	11,11	11,11	7,41
المجموع من البطالين	9,55	25,4	31,02	19,11	3,17	2,28	17,33	43,02	25,28	12,09

Source : - collection statistiques, ONS, 1992 , Op cit , p :36
- collection statistiques, ONS, 2005 , Op cit , p :54

بلغ عدد البطالين سنة 1992 حوالي 1,482 مليون بطال : بمعدل بطالة وصل إلى حدود 24% ، فيا انخفض هذا المعدل إلى 15,3% و 1,448 مليون بطال في 2005.

حسب مستويات التعليم ، تمس البطالة بصفة خاصة ذو المستويات التعليمية الأدنى ، وكلما ارتفع مستوى التعليم ، انخفض معدل البطالة ، أمّا عن تطور معدل البطالة ، فيبين الجدول أعلاه ، توسعه إلى البطالين ذو التعليم المتوسط (43,02% - 31,02%) ، والثانوي (19,11% - 25,28%) ، والجامعي (3,17% - 12,09%) حيث تخص هذه النسب سنتي 1992 و2005 ، وبالمقابل انخفاض معدل البطالة عند الأفراد ذو مستويات التعليمية الأدنى من ذلك ، ويرجع هذا إلى سببين رئيسيين :

❖ ارتفاع نسبة التمدرس بين مختلف فئات المجتمع خلال هذه الفترة ، ممّا أفرز بالتوازي مع ذلك ، يد عاملة تملك مستويات تعليمية أعلى وهذا ما يفسر تقلص عدد البطالين من دون مستوى تعليمي ومستوى ابتدائي.

❖ ارتفاع معدل البطالة الأفراد الّذين يملكون المستوى المتوسط والثانوي سببه بالدرجة الأولى ارتفاع نسب الرسوب في امتحاني شهادة التعليم الأساسي و الباكالوريا، ممّا يضطر الراسبين إلى الدخول لسوق العمل مباشرة من دون مؤهلات أخرى ، ففئة 20 – 15 سنة تحوي أكبر نسبة من البطالين والتعليم المتوسط ، وفئة 20 – 24 سنة ربع البطالين فيما يملكون المستوى الثانوي.

وعلى صعيد المستوى الجامعي ، فإنّ مشكل الاندماج لهذه الفئة أصبح أكثر حدة عما كان عليه سنة 1992 فقد ارتفع معدل البطالة لدى كافة الفئات العمرية ، خصوصا فئة الشباب أقل من 29 سنة ، وهو ما يطرح إشكالية العلاقة الّتي تربط نظام التعليم العالي وسوق العمل ، فتغير الاقتصار الجزائري خلال هذه الفترة أوجد حاجات جديدة، ومهن تتطلب مؤهلات عالية ، لم تستجب لها الجامعات بالشكل المناسب.

مع الإشارة أنّ إحصائيات 1992 ، أدمجت علاوة على المستويات التعليمية عنصر التربصات المهنية ، حيث أنّ 14,15% من فئة 20 – 24 سنة الّذين تابعوا تربصات مهنية من فئة البطالين وهي أعلى نسبة مقارنة بالفئات الأخرى ، والمجموع 12,09% لم يتمكنوا من الحصول على منصب عمل.

2-1- <u>المستوى التعليمي للبطالين حسب الجنس</u> :

تتفاوت نسب البطالة بين الجنسين ، حيث تبلغ 14,9% للذكور ، و17,5% للإناث من مجموع البطالين البالغ 1,199 مليون عند الفئة الأولى ، و000 249 عند الفئة الثانية.

حسب المستوى التعليمي ، فالبطالة تمس أكثر الذكور ذو التعليم الابتدائي والمتوسط، عكس المستوى الثانوي والجامعي الّذي يشمل بصفة أوسع الإناث ، خاصة مع ارتفاع نسبة التمدرس ، وإقبالها إلى سوق العمل في السنوات الأخيرة ، ولكن معدل

البطالة سجل انخفاضا أقل (من 18,1% إلى 17,5%) من ذلك المتعلقة بفئة الذكور (17,5% إلى 14,9%) ، الّتي تتميز بقابلية أكبر في البحث عن مناصب عمل خاصة في القطاع الموازي.

أثر التراجع في معدل البطالة بين سنتي 2004 و2005 حسب الجنس ، يتبين الاتجاه نحو الاستخدام المتكافئ للجنسين ، حيث انخفض معدل البطالة عند الذكور ذو المستوى المتوسط من 23,2% إلى 20% ، والمستوى الثانوي من 18,4% إلى 16,6% ذو الجامعي من 14,5% إلى 12,5% أمّا الإناث فكانت نسبة الانخفاض 3,8% ، 2,3% و3,5% على التوالي.

هذا يبين أنّ خلق مناصب العمل في الاقتصاد الجزائري يشمل جميع المستويات ، حتّى الأفراد من دون تعليم ، ولو أنّ هذه الفئة تقلصت بشكل كبير مقارنة بالفئات الأخرى.

2-2- مدة البحث عن العمل :

تطول مدة البحث عن العمل عند البطالين ذو المستويات التعليمية الأقل ، حيث يوجد عدد كبير من البطالين من المستوى الابتدائي والمتوسط والثانوي تبلغ مدة بحثهم عن العمل أكثر من 49 شهر ، مع تسجيل تذبذب في سير مدة البحث عموما ، الّتي تبدأ في الانخفاض مع توالي الشهور ، قبل أن ترتفع عند كافة المستويات التعليمية للبطالين الّذين يبحثون عمل لمدة أكثر من 49 شهر ، وسبب ذلك هو أنّ طول هذه المدة ، تفقد الفرد الكثير من المهارات والمعارف المكتسبة من قبل ، ممّا يجعل اندماجه في سوق العمل، يحتاج إلى تكوين تجديدي ، ومن جهة ثانية ، ينفرد الأفراد ذو المستوى الجامعي بالمدة الأقصر عكس المستويات الأخرى (المتوسط والثانوي) الّتي يبلغ فيها عدد كبير من البطالين مدة بحث ما بين 13 – 24 شهر.

جدول (33) توزيع البطالين حسب مستوى التعليم ومدة البحث عن العمل

المستوى / مدة البحث	أقل من 6 أشهر	7 – 12 شهر	13 – 24 شهر	25 – 36 شهر	37 – 48 شهر	49 شهر فأكثر	المجموع
بدون تعليم	8	6	5	3	1	10	33
ابتدائي	57	49	44	37	15	49	251
متوسط	116	125	143	83	49	108	624
ثانوي	70	68	82	46	30	70	366
جامعي	55	35	41	19	9	16	175
المجموع	306	283	315	187	104	253	1448

Source : collection statistiques, ONS, 2005, Op cit , p: 55.

3-2- البطالون المشتغلون سابقا :

المستوى التعليمي المسيطر على البطالين المشتغلين من قبل ، هو المستوى المتوسط (40,98%) ، يليه الثانوي (24,5%) ، وأخيرا الابتدائي (22,72%).

يمكن استنتاج من الجدول أدناه ، أنّ فرصة الاحتفاظ بالعمل تزداد بزيادة المستوى التعليمي ، حيث يوجد فقط 20,57% من العمال ذو المستوى الجامعي فقدوا مناصب عملهم ، مقابل 51,16% بالنسبة للبطالين من دون مستوى 40,64% من المستوى الابتدائي والملاحظ أيضا ، أنّ 8% من البطالين فقط من المستوى الجامعي استطاعوا من إيجاد عمل ، مقابل أكثر من 90% لم يسكنوا من ذلك ، نتيجة التقيد في العمل في الاختصاص المدروس ، وهو معيار غير موجود لدى المستويات الأخرى الّتي تشتغل عادة في مهن أقل تأهيلا ، وغير دائمة ، وهذا ما يفسر النسب الكبيرة لعدد البطالين الّذين سبق لهم العمل ، حسب الجنس ، فنسبة البطالة من فئة الإناث الّتي اشتغلت من قبل أكبر من فئة الذكور ، وهذا يدخل في سياق ارتفاع نسبة التشغيل عند هذه الفئة ، في هذين المستويين.

جدول (34) هيكل البطالين المشتغلين سابقا حسب الجنس والمستوى التعليمي 2005

مستوى التعليم	الذكور		الإناث		المجموع		مجموع البطالين	
	العدد	%	العدد	%	العدد (a)	%	العدد (b)	(a)/(b)
دون تعليم	16	4,09	1	1,75	17	3,79	33	51,16
ابتدائي	99	25,32	2	3,51	102	22,72	251	40,64
متوسط	172	43,99	12	21,05	184	40,98	623	29,59
ثانوي	90	23,02	20	35,09	110	24,50	366	30,04
جامعي	14	3,58	22	38,60	36	8,01	175	20,57
المجموع	391	100	57	100	449	100	1448	31

Source . collection statistiques, ONS, 2005, Op cit , p : 24.

المبحث الثالث
تحديات وآفاق الاندماج في إطار علاقة تكوين - عمل

إنّ التحول السريع للاقتصاد العالمي ، تضاعف أقطاب الإنتاج ، عولمة التبادلات أوجد منافسة حادة جعل الدول غير المواكبة للتكنولوجيا في إنتاج السلع والخدمات الأقل حصة في السوق ، مما انعكس سلبا على معدل التشغيل.

ولذلك ، فالجزائر أصبحت تواجه عدّة تحولات وظواهر وهي المرور لاقتصاد السوق ، وكذلك تقليص معدل البطالة إلى أدنى مستوياتها ، وهذا يتطلب عصرنة وتأهيل الموارد البشرية للبلد.

1- التحديات الراهنة للاندماج :

1-1- تحدي المرور لاقتصاد السوق :

« المرور لاقتصاد السوق يهيئ لتطور سوق عمل يتحكم في العرض والطلب ومستوى الأجور وفق متطلبات مهنية لمنصب العمل ، فالمرونة المهنية هي إحدى المميزات الأساسية لسوق العمل في اقتصاد السوق » [1] ، مما يستدعي إيجاد ميكانيزمات تكيف دائمة للمؤهلات ، تتناسب مع الاحتياجات ، وأي اختلال في هذه العلاقة هو بالدرجة الأولى إعاقة لنمو القطاعات الاقتصادية في ظل عدم توفر الكفاءات ، قبل أن يكون مشكل اندماج.

ومن المهن الّتي شهدت ازدهارا في الاقتصاد الجزائري نذكر :

- الإعلام الآلي : الذي يعتبر من أكبر النشاطات نموا في ظل تحول المجتمع الجزائري تدريجيا وتحديدا مجتمع الأعمال إلى مجتمع يعتمد على تكنولوجيات المعلومات.
- الاتصالات : خصوصا مع دخول استثمارات أجنبية كبيرة في هذا المجال.

---

[1] - Conseil économique et social (CNES) commission relation du travail- la relation formation emploi, 14ème session, novembre 1999, p 45.

- قطاع البترول والبتروكيماويات : حيث لا يزال البترول يشكل المحرك والثروة الاقتصادية الأولى ، خصوصا وأنّ هناك العديد من المدن الصناعية في طور الإنشاء في مناطق مختلفة من الصحراء ، وأيضا توجد الكثير من المناطق البترولية الّتي لم تكتشف بعد، وتحتاج إلى التنقيب ، ممّا سيجعل الوظيفة في هذا القطاع من أكثر القطاعات طلبا. بالإضافة إلى قطاعات أخرى واعدة على غرار التأمينات ، الفندقة والسياحة والهندسة.

ومن هذا المنطلق ، فالتكوين باعتباره وسيلة لترقية المعارف وتقليص الكلفة الاجتماعية للمرور لاقتصاد أكثر انفتاحا ، يعدّ رهانا حقيقيا للمجتمع ، ومن جهة أخرى فالاندماج في سوق العمل أصبح يمس أكثر فأكثر الأفراد ذو المؤهلات العالية الذين يتحصلون على أجور عالية ، وكذلك يملكون مرونة أكبر في التنقل بين الوظائف.

2-1- **تقليص معدّل البطالة** :

رغم المعدلات المتناقصة للبطالة من سنة لأخرى تبقى هذه الظاهرة في مستوى مرتفع خاصة لدى فئة الشباب.

وعند تحليل معدّل البطالة ، نجد بطالة الاندماج تشكل $2/3$ من طالبي العمل ، أي لم يسبق لهم العمل من قبل ، فيما يجد الباقي صعوبة في الاحتفاظ بمناصب عملهم ، وما يزيد هذا المشكل حدّة هو التسريح المتواصل للعمال بداية من تطبيق الإصلاحات الاقتصادية ، ثمّ فتح المجال للخوصصة.

أصبح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يتحمل عبء دفع التعويضات ، الأمر الذي دفعه إلى تنويع مهامه ، من خلال دعم إنشاء المشاريع للبطالين من 35-50 سنة ، وكذلك المساعدة على إنماء قدراتهم للاندماج مجددا في سوق العمل عن طريق التكوين التحويلي.

لكن هذا الحل يبقى مقتصرا على المشتركين فقط في هذا الصندوق ، ولا يشمل مجموع البطالين حتّى وإن تمّ إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتغطية هذا النقص والّتي يبقى نشاطها محدودا ، حيث رغم أنّها تعتبر هيئة تعمل على تقريب التكوين بالعمل من خلال مساعدة الشباب المؤهلين سواء من الجانب التعليمي أو المهني

على إنجاز استثمارات في الميادين الّتي يتحكمون فيها ، لكن مشكل التمويل أصبح نجاح هذه العلاقة.

إذن ، فتقليص معدل البطـــالة لا يقتصر على وضع سياسة انسجام في علاقة تكوين – عمل ، بل يجب دعم جانب التمويل من أجل منح المبادرة لإنشاء مناصب العمل للأفراد المؤهلين.

2- آفاق دعم الاندماج :

2-1- تأهيل الموارد البشرية :

يستقبل نظام التعليم والتكوين المهني في الجزائر قرابة 8 ملايين فرد ، ورغم الانخفاض الطفيف في معدل الملتحقين بسبب انخفاض نسبة النمو الديموغرافي ، فإنّ نسبة الشباب أقل من 19 سنة لا زالت تمثل نسبة معتبرة من حجم السكان ، وهو الأمر الذي يستدعي الاهتمام بتكوين وتعليم هذه الفئة الّتي تشكل عمود التنمية الاقتصادية في السنوات المقبلة.

عدد السكان في سنّ العمل (أكثر من 15 سنة) وصل سنة 2005 إلى 23161963 شخص ، بالتوازي مع ارتفاع عدد السكان النشيطين إلى 949300 عامل ، وتطور العمل ومعدل التشغيل خصوصا في السنوات الأخيرة وهو ما يستوجب توفير تكوين لأكبر عدد ممكن من الأفراد لتحضيرهم لشغل مناصب عمل أكثر كفاءة.

جدول (35) : تطور العمل ومعدل التشغيل (1970-2005) (10)[3]

السنوات / العمل	1970	1980	1990	2000	2005
العمل الإجمالي	1980	2877	4516	6180	8044
معدل التشغيل	14,9	15,4	18,1	20,6	24,7

Source : Ahmed BOUYACOUB, emploi formation et employabilité en Algérie quelle problématique ? conférence euro maghrébine sue la formation l'emploi et l'employabilité, Alger 27 – 29 Avril 2002.
- Collection statistiques, ONS, 2005, Op.cit, p 27.

السنوات الخمس من الألفية الثالثة شهدت خلق مناصب عمل أكبر من عشريات السبعينيات والثمانينيات والتسعينيات ، خصوصا في قطاع الخدمات والبناء والأشغال العمومية كما تقدم ذكره.

ويبقى الرهان الحقيقي رفع مناصب الشغل المؤهلة لأنّه حوالي ثلث المشتغلين فقط يملكون المستوى الثانوي والجامعي مع توسيع التكوين المهني للفئات الأخرى الأقل تعليما.

رفع مستوى العمال لا يقتصر على الدولة فقط ، بل يتعدّى إلى المؤسسات الواجب عليها ضمان الرسكلة الدائمة لعمالها ، مع التكوين المستمر أثناء العمل من أجل التكيف مع منصب العمل ، وبالتالي المساهمة في دعم قدراتها الإنتاجية.

« وقد اعتبر مكتب العمل الدولي أنّ ارتفاع مستوى التكوين يلعب دورا كبيرا في جذب الاستثمارات الأجنبية في المجالات الّتي تحتاج إلى كفاءة عالية »[1].

2-2- عصرنة المؤهلات :

باعتبار العامل هو العنصر الأساسي للنمو ، ومستواه يتوقف على التكوين الذي تلقاه ، فتطوير نظام التعليم والتكوين ارتكز على :

- تحديث طرق وهيكل التعليم والتكوين المهني والإصلاحات الأخيرة تندرج في هذا النطاق ، من خلال استحداث نظام ليسانس ماستر – دكتوراه LMD الذي يمنح الطالب فرصة تعدد المسارات الدراسية ، وبالتالي مرونة أكبر في إيجاد منصب عمل.

وكذلك استحداث نظام التعليم المهني الموجه أساسا لتلاميذ السنة الرابعة متوسط ، والأولى ثانوي الراغبين في الانضمام إلى هذا النوع من التعليم الذي يتوّج بـــ :

* شهادة التعليم المهني الدرجة 1 لدراسة تمتدّ سنتين.

* شهادة التعليم المهني الدرجة 2 لدراسة تمتدّ 4 سنوات.

---

[1] - CNES, Op.cit, p 46.

وما استدعى توجيه التعليم المهني لهذه الفئة تحديدا هو تقليص معدّل البطالة الّتي تمسّ أكثر الأفراد ذو المستوى المتوسط (43%) ، خاصة مع توفرهم على معارف أساسية مكتسبة في النظام التعليمي.

– تعميم عملية التعليم والتكوين المهني لكل الفئات : عمال ، حرفيين ، تقنيين ، إطارات ، حتّى أنّه تقرّر تكوين ربات البيوت في بعض الاختصاصات الحرفية الّتي تناسب هذه الفئة.

وقد تمّ تعيين مجموعة من القطاعات الّتي تحتاج إلى تكوين في جميع مستوياته ، تعليم ، تكوين مهني ، تكوين مستمر ، ويتعلّق الأمر بـــ[1] :

– جميع قطاعات الصحة.
– الفلاحة والصناعات الغذائية.
– الإدارة ، التسويق والمالية ، حيث تمّ برمجة تكوين 50.000 إطار.
– التكوين المهني في الفندقة والسياحة.
– برنامج التكوين عن بعد.
– تسيير الموارد المائية.
– الصيد.
– الحرف.
– المناجم والمحروقات.
– الإعلام الآلي.
– تكوين الشباب المستثمر المقبل على إنشاء المؤسسات الصغيرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
– الأشغال العمومية والبناء.

[1] - Rapport de comité national canadien, séminaire sur l’éducation et la formation en Algérie, Alger, 30 – 31 Mai 2006.

كما أنّ عصرنة المؤهلات هو دعم للعامل المحلي على العامل الأجنبي ، خصوصا مع تزايد عدد العمال الأجانب في السنوات الأخيرة ضمن حوالي 643 عامل فقط في 1999 إلى 18191 عامل أجنبي في 2006 ، وهو عدد مرشح للزيادة في السنوات المقبلة ، ما لم يستجب نظام التكوين لاحتياجات سوق العمل من اليد العاملة المحلية.

خاتمة :

مما لا شكّ فيه فإنّ نسبة استخدام أصحاب الشهادات الجامعية والمهنية في تزايد ، ولهم فرص أكبر للاندماج في سوق العمل مقارنة بالمستويات التعليمية الأدنى ، لكن نسبة الاستخدام تبقى ضعيفة.

والملاحظ أنّ مناصب العمل الدائمة سواء في القطاع العام أو الخاص تحوي أكبر عدد من الحاملين لشهادات جامعية ومهنية عكس الوظائف غير الدائمة في القطاع الخاص الّتي تبقى نسبة اندماج هذه الفئة في أدنى مستوياتها.

أمّا معدل البطالة ، فيمس كافة المستويات التعليمية ، وإن كان بطالة الأفراد ذو المستوى الإبتدائي والمتوسط منطقية ، فإنّ فئة الجامعيين شهدت تزايدا في عدد البطالين سنة 2005 ، وهو ما يعني أنّ علاقة نظام التعليم والتكوين بسوق العمل في حاجة للمراجعة ، خصوصا وأنّ عدد كبير منهم يعاني أكثر من بطالة الاندماج ، وليس إعادة الاندماج.

هذه الأخيرة يكون قد اكتسب فيه الفرد خبرة ، قد توفر له منصب عمل ، عكس بطالة الاندماج ، الّتي تعني أنّه لم يسبق للبطالين العمل من قبل ، وتزداد تعقيدا كلما طالت مدّة البحث عن العمل ، والّتي من شأنها العمل على فقدان جزء من المعارف المكتسبة.

الخاتمة العامة

ممّا لا شكّ فيه فإنّ نظام التعليم والتكوين المهني هو أحد أوجه التطور والرقي ، حيث تمكنت العديد من الدول من أن تجعل منه أداة فعالة في إدماج أكبر عدد من الأفراد المؤهلين ، وهنا تستحق الذكر التجربة الكورية الّتي تنفق 21 % من ميزانية الدولة على قطاع التعليم ، بحيث أصبح لها أكبر الشركات العالمية الّتي تستخدم يد عاملة محلية، وكذلك تجربة الهند الّتي تمكنت من خلال نظام تعليمها ذات التوجه التقني من تخريج يد عاملة ذات قدرة معرفية متميزة ، حتّى أنّ 30 % من موظفي Microsoft من أصول هندية ، كما كان لألمانيا السبق في جعل التكوين الثنائي وسيلة لترسيخ المعارف والمهارات ، بصفة نظرية وتطبيقية ، تسمح بالتأهيل الجيد للأفراد وهو نموذج اعتمدته الكثير من الدول.

هذه الأهمية تبلورت أكثر بتقدم الأبحاث في النظريات الاقتصادية ، خصوصا نظرية الرأسمال البشري ، مع أعمال كل J. Mincer, T.W. Schultz, G. Becker ، والّتي اعتبرت أنّ التكوين هو استثمار بكل المقاييس ، ويساعد الفرد على اندماج مفيد من الجانب المادي في سوق العمل ، وفيما يخص الطلب على تكوين معين ، فهو يتوقف على احتياجات سوق العمل الذي يعدّل آليا عملية العرض والطلب ، حتّى وإن يستغرق هذا التعديل بعض الوقت ، لأنّ الاستجابة لتغير احتياجات سوق العمل لا تتمّ في الوقت المناسب في كثير من الأحيان بسبب طول مدّة أغلب الدورات التعليمية والمهنية.

وقد تناول اقتصاديون آخرون التكوين من وجهات نظر مختلفة مثل M. Spence, K. Arrow ، إلاّ أنّهم اشتركوا في اعتباره وسيلة الاندماج الجيد للأفراد في سوق العمل.

وعلى غرار الأفراد الذي ينفقون من أجل رفع مستوى تكوينهم ، فإنّ الدول أيضا تستثمر في هذا المجال ، من خلال بناء المؤسسات التعليمية والجامعات ومراكز التكوين المهني ، وتوفير التأطير المناسب للطلبة من أجل الاستفادة من كفاءاتهم.

وفي هذا الصدد ، فإنّ سياسة التعليم والتكوين المهني في الجزائر ، أدّت إلى رفع نسبة التمدرس إلى أكثر من 92 % ، وتسجيل تطور في نسب النجاح في شهادات التعليم الأساسي بأكثر من 65% وشهادة الباكالوريا في حدود 51% في 2006 ، وزيادة عدد الملتحقين بمراكز التكوين المهني بـــ 79 % في الفترة 1995-2005 ، وهو ما يعني أنّ سوق العمل في الجزائر مقبل على استقبال يد عاملة مؤهلة ، خصوصا في هذه الفترة الّتي تشهد حركية في النمو الاقتصادي ، وإنشاء العديد من الاستثمارات المحلية والأجنبية ، مع بروز نشاطات جديدة ، خاصة في قطاع الخدمات بفضل الاستخدام الموسّع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

وبالتالي ، فقد كان محور إشكاليتنا هو البحث عن مدى مساهمة التعليم والتكوين المهني في سوق العمل ، وتوصلت الدراسة إلى :

1- من مجموع المشتغلين المقدر عددهم في 2005 حوالي 8.1 مليون عامل، تبلغ نسبة الجامعيين منهم 10.27%، ونسبة 12.53% يملكون شهادات مهنية، وهي نسب غير كافية لاقتصاد تنتظره عدة تحديات على غرار اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، والانضمام المرتقي إلى منظمة التجارة العالمية (OMC)، مما يستدعي تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية أمام المنافسة الخارجية، من خلال توفير الكفاءات المناسبة كماً ونوعاً، وبواسطتها يتم تسيير الإمكانيات الأخرى. ومن جهة أخرى فإن وجود ثروة بشرية مؤهلة يعتبر أحد عوامل جذب الاستثمارات الأجنبية، مثلما أكده ذلك المكتب العالمي للعمل.

2- التطور الحاصل في إنشاء مناصب العمل خلال فترة 2000-2005 والمقدر بـــ 1.864 مليون منصب، مقابل 1.644 مليون منصب في عشرية 1990-2000، أدى إلى تسجيل نقص في أداء العديد من القطاعات تحتاج إلى برنامج تكوين (تعليم، تكوين مهني، تكوين مستمر) وتشمل: قطاع الصحة، الفلاحـــة، الإدارة، الماليـــة، التسويـــق، الموارد المائيـــة، المناجـــم والمحروقـــات، الإعـــلام الآلي، البناء والأشغال العمومية، بهدف تغطية النقص، وتقليل اللجوء إلى توظيف

العمال الأجانب الذي بدأ تواجدهم يتزايد من عام لآخر، حيث بلغ عددهم في 2006 حوالي 18000 عامل، بعدما كان لا يتجاوز 650 عامل في 1999.

وبالتالي، فإن الهدف من التكوين بمختلف مستوياته، لا يقتصر فقط على تزويد المؤسسات بيد عاملة مؤهلة وتحسين أداء الاقتصاد الوطني، بل ويمتد أيضا إلى دعم قدرة العامل المحلي أمام منافسة العامل الأجنبي.

3- قطاع التكوين المهني له دور مكمل لنظام التعليم، من خلال مساهمته في تأهيل التلاميذ المتسربين، خصوصا الراسبين في امتحاني شهادة التعليم الأساسي والباكالوريا، وبالتالي تفادي توجههم المبكر لسوق العمل من دون مؤهلات أو شهادات. ومن جهة أخرى، يساهم في التكوين المستمر للعمال، وفي هذا الإطار أبرمت الجزائر اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي، تهدف إلى زيادة قدرات نظام التكوين المهني وتكييفه مع متطلبات اقتصاد السوق، وقد بدأ تطبيق هذه الاتفاقية منذ جانفي 2003 وتمتد إلى 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي بـــ60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني بـــ49 مليون أورو.

4- كشفت هذه الدراسات أيضا، أن معدل التشغيل ارتفع لدى الأفراد ذو المستوى الثانوي من 19.28% إلى 29.26%، والجامعي من 7.75% إلى 10.69% خلال فترة 1992-2005، بالمقابل انخفض معدل التشغيل لدى فئة المستوى الابتدائي من 32.17% إلى 24.19%، والفئة غير المتعلمة من 25.85% إلى 12.54% أثناء نفس الفترة. وهذا ما يوحي باتجاه المؤسسات نحو استخدام الأفراد ذو المستويات التعليمية العليا، كما أن ارتفاع مستوى التعليم لدى فئة الإناث يساهم في رفع مستوى تشغيلها الذي لم يكن يتجاوز 1.83% في سنة 1966، و 3.86% في 1987، ليصل إلى 14.9% في سنة 2004.

5- احتلال قطاع الخدمات للرتبة الأولى من حيث التشغيل انعكس أيضا على وضعية تشغيل حملة الشهادات الجامعية والمهنية الذين يعمل معظمهم في هذا القطاع الذي يحوي عدة نشاطات تتميز باستعمالها الموسع لتكنولوجيات الإعلام

والاتصال حيث تبلغ نسبة الأجراء الدائمين الجامعيين مثلا في القطاع العام الخدماتي حوالي90% من مجموع الجامعيين المشتغلين، وحوالي 70% من المشتغلين الحاصلين على شهادات مهنية يعملون في نفس القطاع.

6- وقد أظهرت هذه الدراسة أن ارتفاع مستوى التكوين يتيح لصاحبه بدائل أخرى، على غرار الذي يتم في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، لكن ما يعيق تجسيد أكبر لهذه العلاقة في هذا الإطار، هو توسع هذه العلاقة إلى طرف ثالث يتمثل في التمويل الذي يحول دون تحقق المشاريع المقدمة، حيث من مجموع أكثر من 240000 ملف مشروع مقبول على مستوى الوكالة لم يتحقق في الواقع إلا ربعها، بسبب تحفظ البنوك على تمويل هذه المشاريع، مما يستدعي مراجعة أداء النظام البنكي بغرض تسهيل عملية التمويل.

7- كما أوضحت الدراسة، أنه كلما انخفض المستوى التعليمي، زادت مدة البحث عن العمل و ارتفع معدل البطالة الذي بلغ في 2005: 43.02% لدى الأفراد ذو المستوى المتوسط، و25.28% عند الأفراد الذين يملكون المستوى الثانوي، في حين يصل لدى الجامعيين 12.09%، و تبقى هذه المعدلات مرتفعة عما كانت عليه في 1992، ومن أسباب ذلك ارتفاع نسب الرسوب في امتحاني شهادة التعليم الأساسي و شهادة الباكالوريا، وهذا يجعل الراسبين يقبلون على سوق العمل مباشرة دون مؤهلات أو شهادات علمية، وعلى صعيد المستوى الجامعي، فإن مشكل الاندماج يندرج أحد أسبابه في إطار اختلال نظام التعليم عموما، وعدم مسايرته للاحتياجات الحقيقية ، مما أدى إلى مواجهة المتخرجين لمشكل الاندماج.

تهدف الإصلاحات الأخيرة لنظام التعليم والتكوين المهني إلى تدعيم التوازن بين التكوين والعمل من خلال :

1- توسيع مرحلة التعليم المتوسط إلى 4 سنوات ، وإدخال اختصاصات جديدة في التعليم الثانوي ، لتواكب الاحتياجات الحديثة لسوق العمل في الجزائر.

2- تحديث هيكل التعليم العالي ، باستحداث نظام ليسانس – ماستر – دكتوراه LMD الذي يمنح الطالب فرصة تعدد المسارات الدراسية ، وبالتالي مرونة أكبر في إيجاد منصب عمل.

3- استحداث نظام التعليم المهني الموجه أساسا لتلاميذ السنة الرابعة متوسط ، والأولى ثانوي ، والذي يمتدّ من سنتين إلى 4 سنوات ، واستهداف هذه الفئة تحديدا يعود إلى ارتفاع مستويات البطالة لديها كما مرّ علينا سابقا، كما تقرر ابتدءا من موسم 2006-2007 إدخال 19 تخصصا في مجال البناء والأشغال العمومية لتجاوز النقص المسجل في هذا القطاع.

والحكم على مدى نجاعة هذه الإصلاحات سابق لأوانه ، وقد يكون محور دراسات أخرى ، إلاّ أنّ الأسس التي بُنيت عليها هو العمل على إدماج أكبر للأفراد المؤهلين من خلال تحسين علاقة التعليم والتكوين المهني بسوق العمل.

قائمة المراجع

أوّلا : المراجع باللغة العربية.

I- الكتب :

1. أنطوان زحلان ، فايز مراد مينا ، علي الدين هلال ، محي الدين توق ، مستقبل النظام العالمي وتجارب تطوير التعليم ، منتدى الفكر العربي ، عمان ، 1989.
2. إسماعيل محمد دياب ، العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 1990.
3. بوفلجة غياث ، التربية والتكوين بالجزائر ، الكتاب الثاني ، دار الغرب ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 2002.
4. حسين عمر، تطور الفكر الاقتصادي، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة ، 1994.
5. طارق علي العائي ، نصير أحمد السامرائي ، علي خليل التميمي ، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، دار الكتب الوطنية ، الطبعة الأولى ، بنغازي ، 2003.
6. محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2000.
7. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
8. ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
9. عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل نظرة عامة، جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى، 1994.
10. سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 1999.

11.شبل بدران، سياسة التعليم في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1993.

II- **المجلات** :

1. أسامة ماهر حسين، « التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج »، مجلة العمل العربي، القاهرة، ع: 73، 1999.
2. بوسنة محمود ، « التوجيه المدرسي والمهني ، الخلفية النظرية لمفهوم المشروع وبعض المعطيات الميدانية »، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، ع: 10، 1998.
3. بن ناصر عيسى ،« مشكلة الفقر في الجزائر » ، مجلة الاقتصاد والمناجمنيت ، ع : 2 ، 2003.
4. رفعت نصر عبد الغني، « العمالة الآسيوية الوافدة إلى الدول العربية الخليجية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية »، مجلة العمل العربي، ع: 73، 1999.
5. كلوديو دومورا كاسترو ، « التدريب المهني والفني ، تصحيح السياق » ، ترجمة أحمد عطية أحمد ، مجلة مستقبليات ، ع : 1 ، مارس ، 1999.
6. ملف خاص حول التعليم في العالم، مجلة المعرفة، الرياض، ع: 11، 2002.
7. من قاموس مصطلحات العمل، مجلة العمل العربي، ع: 60، 1995/8.
8. ندوة حول تنظيم و نمذجة أسواق العمل وديناميكبة اليد العاملة في البلدان العربية ، مجلة بحوث اقتصادية عربية ، 1997/9.
9. عبد الله بوبطالة، « تقوية الروابط بين التعليم العالي وعالم العمل » ، مجلة التربية الجديدة ، عمان، ع: 49، يناير – أفريل، 1990.
10.عبد الوهاب الأمين، « التعليم والتنمية الاقتصادية مع إشارة للبلدان العربية »، مجلة بحوث اقتصادية عربية، القاهرة، ع: 22، 2000.
11.عبد الرحمان حمادي، « تصدير الأدمغة الثمينة والأيدي الرخيصة »، مجلة المعرفة، ع: 120 ، أفريل، 2005.

12.فائزة عبد الحميد حسن، « أفضل المدارس في العالم »، مقالة مترجمة عن مجلة نيوزويك الأمريكية ، جامعة عدن، ع: 08، جويلية 2002.

III- **الجرائد الرسمية** :

1- الجريدة الرسمية، 30 ديسمبر 2004، ع: 85.
2- الجريدة الرسمية، 31 ديسمبر 2005، ع: 85.
3- الجريدة الرسمية، 11 سبتمبر 1996، ع: 52.

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية.

I- Les livres :

1- Adam SMITH, recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations, éd. Gallimard, Paris, 1976.
2- Alain MEIGNANT, manager la formation, éd. Liaison, Paris, 2003.
3- ALFRED Marshall, principes d'économie politiques, tome 1, éd. GORDON & BREACH, Paris, 1971.
4- André GAMBLIN, images économiques du monde 2004, éd. Armand Colin, Paris, 2004.
5- Benjamin CHAMINADE, RH& compétences dans une démarche qualité, éd. AFNOR, Paris, 2005.
6- Bernard GILLET, améliorer la formation professionnelle par l'étude de travail, éd. Organisation, Paris, 1973.
7- Claude LEMOINE, se former au bilan de compétence, éd. Dunod, Paris, 2005.
8- Didier NOYE, Jacques PIVETEAD, guide pratique de formateur, concevoir, animer, évaluer une formation, éd. INEP consulting, Paris, 2002.

9- Dimitri WEISS, les ressources humaines, éd. Organisation, Paris, 2001.
10- Djamel FEROUKHI, la problématique de l adéquation formation emploi, Alger, CREAD, 2005.
11- Dominique GAMBIER, Michel VERNIERS, le marché du travail, éd. Economica, 3ème édition, Paris, 1991.
12- Eric VATTEUILLE, mesure des ressources humaines et gestion de l’entreprise, éd. Economica, Paris, 1985.
13- Guy Le BOTERF, l’ingénierie des compétences, éd. Organisation, Paris, 2000.
14- Jacques SOYER, fonction formation, éd. Organisation, Paris, 2003.
15- Jean DIVERREZ, politique et techniques de direction du personnel, éd. Entreprise moderne, 6ème édition, Paris, 1977.
16- Jean – Jacques PAUL, la relation formation emploi, une défi. Pour l’économie, Paris, 1989.
17- Jean Marc le GALL, la gestion des ressources humaines, éd. Puf, Paris, 2002.
18- Jean Yves CAPUL, Oliver GARNIER, dictionnaire d’économie et de sciences sociales, éd. Hartier, Paris, 1994.
19- Joseph – Luc BLONDEL, former et fédaliser un nouveau collaborateur, éd. INSEP consulting, Paris, 2002.
20- Lakhdar SEKIOU, Louise BLONDIN, Bruno FABI, Jean-Marie PERETTI, David ALIS, Françoise CHEVALIER, gestion des ressources humaines, éd. De Boeck, 2ème éd., Bruxelles, 2001.
21- Lon Van BEIRNDONCK, management des compétences, évaluation développement et gestion, éd. De boeck, Bruxelles, 2004.
22- Michel de GUY, politique des ressources humaines dans l’entreprise, éd. Organisation, Paris, 1989.

23- Mohammed Saib MUSETTE, Mohammed Arezki ISLI et NcerEddine HAMMOUDA, marché du travail en Algérie, BIT, Alger, 2003.

24- Orio GIARINI, Patrick M. LIEDTKE, le plein emploi dans l'économie de services, éd. Economica, Paris, 2000.

25- Philipe ERAY, précis de développement des compétence, éd. Liaison, Paris, 1999.

26- Pierre CAHUC, André ZYLBERG, micro économie du marché du travail, éd. La découverte, paris, 2003.

27- Pierre CASSE, la formation performante, éd. OPU, Alger, 1994.

28- Thierry BRUNET, Gabriel VINOG RADOFF, dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines, éd. Hartier, Paris, 2001.

II- Les revues :

1- Alain Mingat, « Théorie du capital humain et analyse des scolarisation », Revue d'économie politique, n° 4, 07/1984.

2- Cathrine Beduwe ; Jean François Giret, « le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », Revue d'économie et statistique, n° 378 – 379, 25/12/2004.

3- Jean Lamaure, « Formation et emploi, enquête sur une relation », Revue projet, n° 244, Décembre 1995.

4- Jean Louis Lheritier, « Capital humain et asymétries d'information », problèmes économiques, n° 2 , 1-8 Décembre 1993.

5- Philippe Adair, « connaissance, compétence et valorisation du capital humain, la formation par l'apprentissage dans l'enseignement supérieur », Revue économie et management, Université Abou Bekr Belkaid, Tlemcen, n° 3, Mars 2004.

6- Rapport de bureau international du travail, « comment les nouvelles technologies changent-elles les règles de jeux »Revue problèmes économiques, n° 2.631, 15 Septembre 1999,.

III- Colloques et rapports :

Colloques :

1. Ahmed BOUYACOUB, « emploi formation et employabilité en Algérie quelle problématique ? » conférence euro maghrébine sue la formation l’emploi et l’employabilité, Conférence euro maghrébine sur la formation, l’emploi et l’employabilité, Alger, 27-29 Avril 2002.
2. Bendiabellah ABDESSELEM, BENABOU « la formation dans le prolongement du E−Management », Colloque international : formation, production de compétence et GRH, Oran, 04-06 Juin 2005.
3. Bendiabellah ABDESSELEM, Tebet HABIB, « l’apprentissage par accompagnement et la valorisation des acquises de l’expériences professionnelle », Colloque international : formation, production de compétence et GRH, Oran, 04-06 Juin 2005.
4. Benmessaoud KHADIDJA, « la difficulté de la l’évaluation de l’investissement immatériel : la formation », colloque international: formation, production de compétence et GRH, Oran, 04-06 Juin 2005.
5. Mouloud MADOUN, « l’avantage compétitif par la formation », colloque international : formation de compétences et GRH , ORAN 04-06 juin 2005.

Rapports

1. Conseil national économique et social (CNES) commission relation du travail, la relation formation emploi, 14ème session, Novembre 1999.
2. CNES, 4ème rapport national sur le développement, 26 session 2003.

3. Séminaire sur l’éducation et la formation en Algérie, Alger, 30-31 Mai 2006.

IV- Statistiques :

1- Collection statistiques, ONS, situation de l’emploi 1992, n° 38.

2- Collection statistiques, ONS, enquête emploi auprès des ménages, 2004, Alger, Juillet 2005, n° 125.

3- Collection statistiques, ONS, enquête emploi auprès des ménages, 2005, Alger, Janvier 2005, n° 126.

4- Données statistiques, ONS, Janvier 2005, n° 411.

5- Données statistiques, ONS, Novembre 2005, n° 434.

V- Journal officiel :

- Journal officiel, 30 Juin 1981, n° 26.

VI- Les sites WEB :

1- http://www.eco.ucl:ac.b/ecom/fr/services/logistiques/occupation/citéisced

2- http://www. Unesdoc.unesco.org

3- http://www.ilo.org

4- http://www.ladocumentationfrançaise.fr/revuescollection/
Problèmeséconomiques/théorie/educationformation

5- http://www.ons.dz/them_sta

6- http://www.meducation.edu.dz/direction/secondaire/programe/2as

7- http://www.mesrs.dz/default.asp?

8- http://www.a6.fr/Salou/doc/anefa.doc

9- http://www.mfep.gov.dz

10- http://www.pmeart-dz.gov

11- http://www.ansej.org.dz

الفهرس

φ&&&δ

Introduction et conclusion du mémoire :

Relation Formation emploi

Introduction :

Les pays développés et en voie de développement (chacun a ses moyens) accordent une grande importance à leur système d'éducation et formation (SEF), qui est toujours eu pour accompagner le développement économique et aussi préparer les individus à exercer des activités économiques, et pour atteindre cet objectif, le SEF doit produire des qualifications liées aux besoins du marché de travail.

Dans ce cadre, l'Algérie a vécu pendant longtemps la relation formation emploi comme une relation automatique, dans laquelle le système de la formation devait simplement fournir un nombre suffisant de qualifications nécessaire pour couvrir les postes de travail ouverts dans les secteurs économiques et administratifs, financé par des programmes successifs de développement (plan triennal 1967–1969, plan quadriennaux 1970-1973 et 1974-1978, et plan quinquennal 1980-1984), cette relation à commencer à effriter avec l'apparition des premiers signes de la crise économique qui a secoué le pays dès 1986, parmi les signes apparents de cette crise : la croissance de taux de chômage des primo demandeurs et celui des diplômés est l'un des plus persistants.

Les multiples réformes que le pays a suivies ont l'objectif d'améliorer la création d'emploi et facilité l'insertion et réinsertion des individus qualifiants, à l'instar de l'agence national de soutien l'emploi des jeunes (ENSEJ) l'agence national de l'emploi ANEM, et les nouvelles missions de la caisse nationale d'assurance contre le chômage (soutien la recherche d'emploi, formation pour changer l'activité), en outre, le mouvement d'ouverture de l'économie, l'entrée des investissements étrangers, et les programmes de relance économique bouleversaient le statut de marché de travail en Algérie, avec l'apparition des nouveaux besoins dans plusieurs secteurs.

Dans ce contexte, notre problématique est :

- **Quelle est la contribution de système d'éducation et formation professionnelle à l'insertion des individus au marché de travail en Algérie ?**

Cette problématique fait partie de deux sous questions :

- Comment les théories économiques de marché de travail traitaient la relation formation emploi ?
- Es ce que le développement de structure et l'effectif de système d'éducation et formation professionnelle a contribué de couvrir les besoins de marché de travail ?

Hypothèses :

- Le niveau de formation élevé augmente le taux d'occupation.
- Le système d'éducation et formation est la source d'équilibre ou déséquilibre de relation formation emploi.

Importance de sujet :

La formation est un élément nécessaire laquelle les individus peuvent développer leurs compétences et les adaptées avec les besoins du marché de travail, ce qu'ils permettent de trouver des postes d'emplois facilement, en d'autre côté, le SEF contribue à soutenir la position de travailleur local face à la concurrence de travailleur étranger, cette orientation est d'autant plus importante que la mondialisation impose un rythme de compétitivité que l'économie algérienne doit acquérir en misant d'abord sur la valorisation de ses ressources humaines.

L’approche :

Le traitement de ce sujet se fait d’une façon descriptive et analytique, le premier on l’utilise pour exposer :

- Quelques modèles de système d’éducation et formation dans le monde.
- Les théorie du marché de travail et relation formation emploi.

Le deuxième, on l’utilise pour analyser le niveau d’insertion des diplômés dans le marché de travail, et les causes de variation entre différentes catégories de niveau d’instruction.

Le contenu :

- ***Chapitre I :*** Concepts généraux sur l’éducation, le système éducatif en Australie, La France, L’Allemagne, La Grande Bretagne, La Suède, La Chine, L’Inde, La Corée du Sud ; quelques modèles de système de formation professionnelle , la formation dans l’entreprise.
- ***Chapitre II :*** La relation formation emploi à travers les théories économiques du marché de travail.
- ***Chapitre III :*** Le système d’éducation et formation professionnelle en Algérie.
- ***Chapitre IV :*** Le niveau d’insertion des individus qualifiants dans le marché du travail.

Conclusion :

Il y a aucun doute que le système d'éducation et formation professionnelle (SEF) est un élément nécessaire pour le développement à travers la préparation des individus qualifiés à insérer dans le marché de travail de manière efficace, on peut cité ici l'expérience coréenne qui dépense 20% de budget d'Etat sur le secteur d'éducation, afin de fournir les compagnies nationales par main d'œuvre local, et grâce à son système éducatif, la Corée du Sud a des sociétés mondiales (**HYUNDAI** : premier constructeur des bateaux dans le monde, **SAMSUNG** : ses exportations électroniques sont environ 46 milliard $ en 2005), aussi l'Inde a orienté son systèmes éducatif vers l'informatique et autre sciences techniques, aujourd'hui, ce pays a des compétences cognitives considérables, si bien que 30% des employés de Microsoft sont d'origine indien, tandis que la formation bilatérale qui a commencé en Allemagne permet de consolider les savoirs et savoir faire de façon théorique et pratique, ce système s'applique dans plusieurs pays grâce à son efficacité.

L'importance de formation a évolué avec les recherches des théories économiques, particulièrement la théorie de capital humain (**G. Becker**, **T.W. Schultz**, **J. Mincer**), selon cette théorie, la formation est un investissement de toutes les normes, et aide les individus à insérer dans le marché de travail avec des salaires plus élevés, également les travaux d'autres économistes comme : **M. Spence** (*Théorie du Signal*) et **K. Arrow** (*Théorie du Filtre*) entrent dans le même cadre.

A l'instar des individus qui dépensent afin d'élever leur niveau de formation, les Etats aussi investissent dans ce domaine par la construction des établissement scolaires, les universités et les centres de formation professionnelle pour former leurs ressources humaines.

A cet égard, la politique d'éducation et formation professionnelle en Algérie a mené d'enregistrer un taux de scolarisation de 92%, et augmentation les taux de réussite dans le brevet d'étude fondamentale (65%) et le baccalauréat (51%) en

2006, en plus, le nombre des inscrits dans les centres de formation professionnelle a augmenté de 79% dans la période 1995-2005, ceci signifie que le marché de travail en Algérie est sur le point de recevoir des mains d'œuvres qualifiées surtout dans cette période de croissance économique, l'entrée des investissements étrangers et l'apparition des nouvelles activités.

En conséquence, le centre de notre problématique est de chercher la contribution de SEF dans le marché de travail en Algérie, et l'étude a trouvé :

1. Dans le total de population occupé (8.1 millions d'ouvriers en 2005), 10.27% d'entre eux ont le niveau universitaire, et 12.53% ont de diplôme professionnel.

   Ces taux restent insuffisants pour une économie l'attend plusieurs défis : l'accord d'association avec l'Union Européenne, et l'adhésion a l'OMC. Ceci exige le renforcement de la compétitivité des entreprises nationales, d'abord par la formation des compétences nécessaires. En d'autre part, la disponibilité des ressources humaines qualifiées a été considéré un facteur d'attraction des investissements étrangers, comme l'indique le Bureau International de Travail (BIT).

2. l'évolution d'emploi crée durant la période 2000-2005 (1.864 millions emplois en 2000-2005 contre 1.644 millions emplois créés dans la décennie 1990-2000) a mené un manque dans plusieurs secteurs : de santé, agriculture, pêche, gestion, marketing, finance, gestion des ressources en eau, informatique, les mines et hydrocarbures, bâtiments et travaux publiques. Ces secteurs ont besoin d'un programme de formation (initiale, professionnelle, technique et continue) pour couvrir le manque et diminuer le nombre des travailleurs étrangers recrutés (leur nombre passe de 650 en 1999 à 18000 ouvriers étrangers en 2006).

3. le secteur de formation professionnelle a un rôle complémentaire au système d'éducation par sa contribution à la formation des élèves qui laissent leurs études, également à contribuer à la formation continue aux

travailleurs, dans ce cadre, l'Algérie a signé un accord avec l'Union Européenne à l'objectif d'augmenter les capacités du système de formation professionnelle et l'adapter aux l'exigences d'économie de marché.

L'exécution de cette convention a commencé depuis 2003 et se prolonge à 2009, avec un financement global d'environ 109 millions €.

4. Cette étude a également indiqué que le taux d'occupation est en hausse chez les individus qu'ils aient le niveau secondaire (de 19.28% à 29.26%) et les universitaires (de 7.75% à 10.69) pendant la période 1992-2005, en revanche, le taux d'occupation chez la catégorie de niveau primaire a diminué de 32.19% à 24.19%, et la catégorie sans instruction de 25.85% à 12.54% dans la même période. Ceci suggère que les sociétés dirigent vers le recrutement dans les catégories les plus qualifiées. En d'autre côté, grâce à son niveau d'instruction, le taux d'occupation féminine est passé de 1.83% en 1966 à 3.86% en 1987 et 14.9% en 2004.
5. Plus de la moitié de la population occupés (57.61%) et concentrée dans le secteur de service qui contient plusieurs activités caractérisées par l'utilisation de nouvelle technologie de l'information et communication (NTIC). Ceci explique la présence de grands nombres des occupés diplômés dans ce secteur. Si on prend par exemple la répartition des salaries permanents universitaire de secteur public, on trouve environ 90% d'entre eux travaillent dans le secteur de service, et environ 70% des occupés qu'ils aient un diplôme professionnel travaillent dans le même secteur (service).
6. Le niveau élevé d'instruction donne l'occasion à investir dans le cadre de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes et en autres organisations, mais le problème de financement empêche la réalisation de ces projets. Plus de 240000 dossiers acceptable au niveau de l'agence, seulement environ 60000 ont été réalisés, cette situation a exigé la

révision de processus de financement bancaire afin de faciliter l'investissement et la création d'emploi dans ce cadre.

7. Cette étude a indiqué que le chômage plus élevé frappe principalement les catégories moins qualifiées (43.02% chez la catégorie de niveau moyen, et 25.28% chez la catégorie niveau secondaire, tandis que ce taux chez les universitaire est 12.09%).

L'échec dans le brevet d'étude fondamentale BEF et au baccalauréat est l'une des causes de chômage chez les deux premières catégories, en revanche le chômage des universitaires entre dans le cadre de faible articulation de relation formation emploi.

Les nouvelles réformes de SEF en Algérie ont l'objectif de renforcer la relation formation emploi :

- Prolonger la durée de niveau moyen jusqu'au 4 ans, et introduire des nouvelles spécialités dans le niveau secondaire.
- Introduire le système LMD (Licence, Master, Doctorat) qu'il donne l'occasion d'étudier des spécialités multiples.
- Introduire les cycle de formation professionnelle (durée 2 ans à 4 ans) concerne les élèves de $4^{ème}$ année moyen, et $1^{ère}$ année secondaire, pour les former et diminuer le taux de chômage chez cette catégorie.

Le jugement sur l'efficacité de ces réformes est prématuré, et sera peut être le centre d'autres études, cependant le but des ces réformes est d'améliorer la relation formation emploi.

قائمة الأشكال والجداول

I- الأشكال :

II- الجداول :